



**SKOGSMÄSTARPROGRAMMET**  
Examensarbete 2018:21

## **Arbetsmiljö för maskinförare 2010/2011**

*Working environment for hardware drivers*



**Nils Mörk**

Examensarbete i skogshushållning, 15 hp  
Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet 2018:21  
SLU-Skogsmästarskolan  
Box 43  
739 21 SKINNSKATTEBERG  
Tel: 0222-349 50

# Arbetsmiljö för maskinförare 2010/2011

Working environment for hardware drivers

*Nils Mörk*

**Handledare:** Roland Larsson, SLU Skogsmästarskolan

**Examinator:** Eric Sundstedt, SLU Skogsmästarskolan

**Omfattning:** 15 hp

**Nivå och fördjupning:** Självständigt arbete (examensarbete) med nivå och fördjupning G2E med möjlighet att erhålla kandidat- och yrkesexamen

**Kurstitel:** Kandidatarbete i Skogshushållning

**Kurskod:** EX0624

**Program/utbildning:** Skogsmästarprogrammet

**Utgivningsort:** Skinnskatteberg

**Utgivningsår:** 2018

**Elektronisk publicering:** <http://stud.epsilon.slu.se>

**Serienamn:** Examensarbete/SLU, Skogsmästarprogrammet

**Serienummer:** 2018:21

**Nyckelord:** maskinlag, arbetsmiljö, planering



Sveriges lantbruksuniversitet  
Skogsvetenskapliga fakulteten  
Skogsmästarskolan

# FÖRORD

Denna rapport är framarbetad under hösten och vintern år 2010/2011. Rapporten kommer att behandla hur Holmen Skogs egna maskinförare upplever sin arbetsmiljö och huruvida de trivs med sitt arbete. Arbetet grundar sig på intervjuer med ett visst antal utvalda maskinförare som helt anonymt kunnat ge sin egen version av sin arbetsmiljö.

Rapporten är skriven enligt rapportstandard. I början av rapporten kommer ”Inledningen” som visar hur jag har gått till väga med planeringen inför utförandet av detta arbete samt hur jag planerat fältarbete med mera.

I avsnittet ”Material och Metoder” visar min litteraturstudie och vad jag kan ta för lärdom från detta. Det visar även hur jag har formulerat de frågeställningar till fältarbetet som jag använde mig av i datainsamlingen.

Den största och mest intressanta delen är ”Resultat” som visar vad jag har kommit fram till. Avsnittet behandlar samtliga framtagna frågeställningar ur mitt synsätt med hjälp av inläst information.

I avsnittet ”Diskussion” tar jag fram mina egna åsikter om resultatet samt ger flera synvinklar på vissa mera intressanta frågeställningar. I denna del lägger jag även fram mina förbättringsförslag.

Avslutningsvis sammanfattas rapporten och vissa källförteckningar presenteras.

Jag vill också passa på att tacka Annelie Bryngelsson, som har varit min handledare på Holmen Skog, för ett bra samarbete och för all hjälp att kunna genomföra detta arbete på bästa sätt.

Vill också tacka Roland Larsson från skogsmästarskolan SLU för all hjälp.

Trevlig läsning!



## Innehåll

Förord.....	iii
1. Abstract.....	1
2. Inledning.....	3
2.1 Bakgrund.....	3
2.2 Syfte.....	4
2.3 Litteratur.....	4
3. Material och metoder.....	7
4. Resultat .....	9
4.1 Trivsel.....	9
4.2 Laganda .....	9
4.3 Motivation .....	10
4.4 Samarbetet och den sociala tillvaron .....	11
4.5 Arbetsbelastning .....	13
4.6 Stress .....	14
4.7 Psykisk och fysisk påfrestning.....	15
4.8 På fritiden .....	17
4.9 Ergonomi.....	18
4.10 Hemkontroll.....	19
4.11 Arbetsledning.....	20
4.12 Holmen som arbetsgivare.....	22
4.13 Samarbete gentemot arbetsledningen .....	22
4.14 Praktiskt samarbete inom maskinlaget.....	23
4.15 Traktdirektiv .....	25
4.16 Holmens engagemang.....	26
4.17 Fältbesök.....	28
4.18 Arbete, utrustning och tjänstebil .....	29
5. Diskussion.....	33
6. Sammanfattning .....	37
7. Källförteckning .....	39
Publikationer .....	39



# 1. ABSTRACT

The purpose of this degree project is to find out why the forest machine operators not are so pleased with their working environment as the officials are. This study start from an already existing study, initiated by Holmen Skog, with the title "Inblick 2009".

The main subject is working environment and health of the machine operators. Interviews were made with some machine drivers and this paper shows the result of these questions. In total I have interviewed ten machine operators from a total work force of 61 drivers.

All the machine operators have made their statements anonymously and spoken entirely from their point of view. At the same time they gave some suggestions for improvement.

The aim of this work is to identify if there is any shortcomings in their work environment and at the same time give suggestions for improvement.

One of the results of this work, is that the machine operators are very happy in their teams and that there were few who were not. The more common problems have proved to be found in planning and cooperation, as well as in communication.

Some machine operators also had the opinion that it is more disorder in the company today.





## 2. INLEDNING

Under en föreläsning som hölls av Holmen Skog på skogsmästarskolan år 2010 lades det fram ett antal förslag till examensarbeten som Holmen hade tagit fram till skogsmästareleverna. Arbetet söktes och examensarbetet redovisas nu i denna rapport. Under ledning av handledare på Holmen Skog påbörjades arbetet med diverse undersökningar samt planerande om hur arbetet skulle läggas upp. Detta examensarbete påbörjades under år 2010 på hösten då även fältarbetet gjordes innan den värsta snön hann falla.

### 2.1 Bakgrund

Detta arbete heter ”Arbetsmiljö för maskinförare” och behandlar maskinförarnas vardagliga arbetsmiljö.

Holmen Skog har 61 anställda som är fördelade över en stor del av landet. De flesta maskinförarna finns uppe i region Örnsköldsvik, som även är den region där Holmen äger mest skogsmark. Det arbetar 34 stycken maskinförare i region Örnsköldsvik och de aktuella distrikten är: Björna, Bredbyn, Lycksele, Norsjö samt Umeå. Maskinlagen går ofta på Holmens egen skog.

Nästa region är Iggesund där 12 stycken maskinförare jobbar, fördelat på distrikten Delsbo och Hudiksvall.

Den sista och sydligaste regionen är Norrköping, där 15 maskinförare arbetar och där också större delen av arbetsstyrkan arbetar på Holmens egen skog.

Detta examensarbete togs fram delvis baserat på en undersökning som Holmen gjort tidigare vid namn ”Inblick 2009”. Denna undersökning påvisade skillnader mellan Holmens tjänstemän samt kollektivanställda, där också anställda på plantskolor deltog i undersökningen. Resultatet av denna undersökning pekade på att de kollektivanställda har en upplevd sämre arbetsmiljö än vad tjänstemännen har.

Beslut togs att detta skulle undersökas vidare och ett examensarbete på femton högskolepoäng skapades. Arbetet begränsades till att endast omfatta maskinförarna, då ett arbete med alla kollektivanställda skulle bli väl omfattande och svårt att få ett övergripande grepp om.

## 2.2 Syfte

Syftet med detta arbete är att undersöka orsaken till att maskinförarna har en upplevd sämre arbetsmiljö än tjänstemännen. Målet med arbetet är att kunna påvisa eventuella brister i arbetsmiljön. Arbetet skall också resultera i förslag till förbättringsåtgärder för maskinförarna.

## 2.3 Litteratur

En litteratursökning gjordes i början av hösten för att dels få en uppfattning om vad begreppet arbetsmiljö innefattar och dels få kunskap om vissa fakta om redan kända problem i skogsbranschen. Flera undersökningar som lästes gjorda av Skogforsk behandlar mycket ergonomi och maskinteknik, vilket påverkar förarna fysiskt och till viss del kan ligga till grund för förslitningsskador och liknande.

Den vetenskapliga skriften <ARBETE OCH HÄLSA, av Arbetslivsinstitutet> lyfter fram hur problematiken har sett ut under en lång tid samtidigt som den visar på dagens situation vad gäller maskinutveckling och ergonomi.

Undersökningen beskriver maskinergonomin så sent som på 70-talet och framåt. På 70- och 80-talet hade skogsmaskinerna en helt annorlunda ergonomi innan de mera moderna maskinerna, som t ex engrepps-skördaren, hade börjat tillverkas. Undersökningen visar på att maskinkonstruktionen i äldre dagar var sämre rent fysiskt för förarna, då besvär med nacke och skuldra, rygg och handleder samt underarmar var de vanligaste problemen. Man kan alltså anta att en hel del förare har börjat sin karriär på den tid då designen fortfarande var ett problem. Medelåldern för våra svenska maskinförare i landet idag är ca 37 år enligt >lönestatistik.se<. Samtidigt visar den också att medelåldern för Västernorrlands maskinförare är ca 60 år med ca 44 års arbetserfarenhet.

Holmen äger mycket skog i Västernorrland och har en stor arbetsstyrka uppe i region Örnsköldsvik - man kan alltså redan här misstänka att en eller flera av förarna har liknande förslitningsskador då flertalet maskinförare är äldre.

När det framkom att medelåldern på många håll ligger lite högre kan man fråga sig varför det inte kommer in fler unga förare - är det pga bristande intresse eller tycker de att det är ett slitsamt och obekvämt jobb rent ergonomiskt?

Ett examensarbete som en jägmästare har gjort (Emelie Bergqvist, Arbetsrapport 2009) påvisar att många förare lämnar branschen mest på grund av dåligt ledarskap och kommunikation. Detta är alltså också en aspekt att tänka på när undersökningen görs - att eventuellt se om vissa inte trivs på sitt arbete och vad det kan bero på. Kan det vara rent praktiska orsaker, som t ex ergonomi, eller trivs de inte på grund av dålig kommunikation. Det är alltså med ett brett perspektiv frågorna skall ställas för att kunna inriktas på det som förarna identifierar som dåligt.

En rapport från Arbetsmiljöverket lästes även igenom som underlag för detta arbete, där de tar upp utvecklingen av arbetsmiljön. Det är en omfattande rapport

som tar upp det mesta inom arbetsmiljö för maskinförare. Första intrycket från denna undersökning är att arbetsmiljö verkligen är ett brett område som omfattar det mesta, både rekrytering, produktion, att hitta stressmoment samt ledarskap. Rapporten påvisar att man måste ”angripa problemen med större helhetssyn” för att kunna identifiera eventuella problem.

Arbetsmiljöverket menar att det idag är stora brister inom organisationen i skogsbruket, vilket påverkar arbetsmiljön negativt. Det kan vara allt möjligt ifrån traktplanering till uppställningsplatser, vilket man kanske inte direkt inser när man hör ordet arbetsmiljö utan man tänker på andra saker, såsom säkerhet och fysiska besvär. Mycket handlar om att hitta stressmoment och det kan vara precis det som tidigare nämndes, såsom planering av olika slag, vägar, avlägg, utrustning mm. Har man t ex dålig utrustning och därmed svårt att reparera vissa, kanske enkla, problem/fel så kan det ta så lång tid att man stressar upp sig, samtidigt som man blir väldigt frustrerad över tidsspillan då man samtidigt har pressen på sig att producera volym.

Rapporten påpekar också att arbetsväxling är ett område som man skall se över, eftersom det påverkar huruvida förarna får förslitningsskador eller ej, alltså t ex skiftarbete. Det nämns också att för att maskinförare skall få en bra motivation gäller det att ha ett gott ledarskap med bra fungerande maskinlag.

Rapporten tar också upp problemen med att rekrytera unga maskinförare på grund av att skogsbruket inte har lyckats göra arbetsmiljön tillräckligt attraktiv. En av huvudgrenarna som rapporten nämner är, att skogsbruket skall kunna nå de produktionsmål som skogsbolagen har samtidigt som man även skall nå målet med en bra och attraktiv arbetsmiljö för maskinförarna.

Det är en samverkan mellan produktion och arbetsmiljö, om en gren påverkas så påverkas i sin tur den andra och det kan både vara positivt och negativt. På kort sikt kan man t ex pressa maskinförare att jobba långa skift med få raster och därmed få upp en bättre produktion medan det nästan omedelbart påverkar förarna negativt. Det är en hårfin gräns som man måste kompromissa kring för att inte överskrida.



### 3. MATERIAL OCH METODER

Efter att diverse litteratur om arbetsmiljön för maskinförare hade lästs igenom blev en idé om hur arbetet skulle se ut klar. Efter samtal med handledaren på Holmen Skog så blev slutsatsen att arbetet skulle grunda sig på intervjuer av maskinförarna. Som tidigare beskrevs i rapporten fanns god vetskap om var förarna befann sig och hur de arbetar. Det bestämdes att minst en maskinförare i varje distrikt där Holmens egna maskinlag finns skulle intervjuas. Tanken var att sprida urvalet av förare så mycket som det gick, alltså variera både ålder och erfarenhet samt intervjuar lika många skotarförare som skördarförare om det gick. Handledaren från Holmen gav all nödvändig information som behövdes med att ringa runt och bestämma tid för intervjuer och därmed kunde arbetet påbörjas med att bestämma tid med tio förare.

Ett brett frågebatteri användes så att en bred bild kunde möjliggöras av förarnas arbetsmiljö. Efter att jag läst om hur man helst skulle angripa problemet så utgick jag främst ifrån undersökningen från Holmen, alltså "Inblick 2009". Från rapporten kunde utläsas mer specifika frågor om hur förarna ställde sig till vissa saker och hur tjänstemännen tyckte om samma ämne. Med den jämförelsen kunde ett 50-tal frågor tas fram som tog ungefär 1,5 tim för maskinförarna att besvara. Under intervjuerna kunde man ganska direkt se vilka frågor som förarna reagerade mer på. På det viset kunde ett flertal följdfrågor följas upp för att få ut mer av det aktuella ämnet. Det varierade inte så mycket vad varje förare tyckte men varje individ har sin syn och åsikt om det hela, utan man fick försöka tolka svar och gester på bästa sätt.

En mobiltelefon användes för att spela in alla samtal och kunna ha dem lagrade. Efter alla intervjuer var avklarade tog det ungefär en och en halv vecka att noga gå igenom alla intervjuer och renskriva svaren.

När väl de färdiga svaren tagits fram tog det ungefär en vecka att sammanställa ett resultat av intervjuerna. Samtidigt blev det tydligt hur vissa svar påverkade eller sammanföll med andra svar och vad det i så fall berodde på för att kunna tolka hur deras arbetsmiljö såg ut. Man inser ganska snart vilka de röda trådarna var och hur de flesta förare såg på vissa saker.

Många resultat kan visas i diagram samtidigt som många frågor får beskrivas på enskilda sätt.

I avsnittet Resultat visas hur brett begreppet arbetsmiljö är och hur många grenar det finns man kan fördjupa sig i.



## 4. RESULTAT

Efter många mil i bilen och många timmars lyssnande på de inspelade intervjuerna samt efter en bra tidsåtgång för sammanställning har många bra och användbara resultat från fältarbetet tagits fram.

Sammanställningar redovisas i den ordning som frågorna är ställda till de medverkande. Resultatdelen kommer först att behandla trivseln och andra viktiga komponenter som påverkar hur förarna upplever sin arbetsplats. Efter att trivseln är presenterad kommer det även att redovisas resultat för ergonomi och arbetsledning för att till sist gå igenom arbetsgång och övriga åsikter. I slutet kommer det även att presenteras en mera överskådlig sammanställning och förslag till aktuella förbättringsåtgärder.

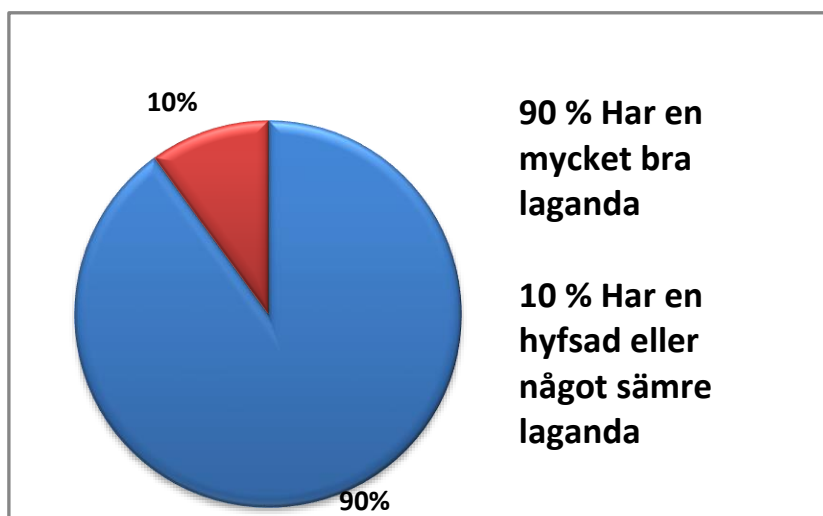
De första frågorna under intervjuerna behandlar främst den sociala faktorn bland förarna, det kan t ex vara hur lagandan är och hur vissa saker påverkar trivseln.

### 4.1 Trivsel

Bland de viktigaste frågorna gällande det sociala är hur lagandan och motivationen är inom maskinlaget. I denna del kommer det att röra de mera väsentliga delarna om trivsel och hur maskinförarna trivs i sina maskinlag.

### 4.2 Laganda

Det uppkom ganska snabbt att förarna för det mesta trivs väldigt bra med varandra inom laget. Vissa tyckte t ex att det skulle vara svårt att föreställa sig att det skulle kunna gå ännu bättre än vad det redan gör, vilket är väldigt roligt att kunna lyfta fram! Även i denna fråga finns det dock undantag och det visade sig att en av tio inte är fullt så nöjd med lagandan, vilket beror på att det inom maskinlaget finns ganska skilda personlighetstyper.



*Figur 4.1* Laganda inom maskinlaget.

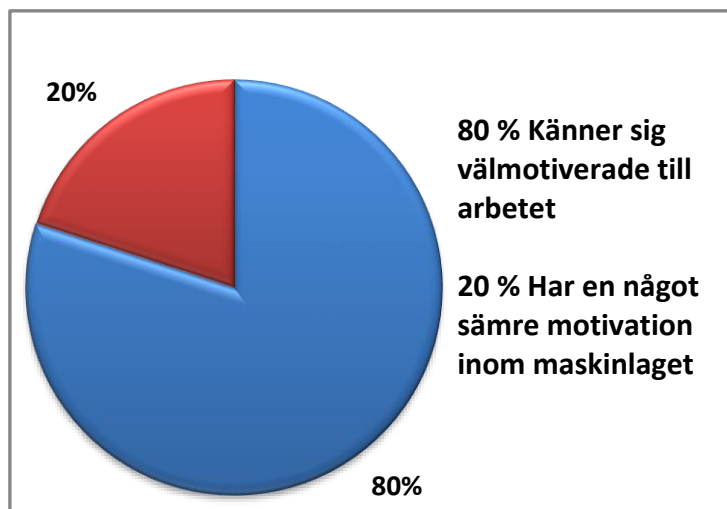
Samtidigt som de är olika till person så har de flesta olika arbetsmoral, vilket gör att det blir frustration inom laget. Det förekommer också att de har svårt att komma överens om större beslut som påverkar maskinlaget.

I stort är det alltså så att nio av tio maskinförare trivs med lagandan och gruppens gemensamma mål att producera och göra ett bra arbete.

### 4.3 Motivation

Motivationen är nästan lika bra som lagandan. Det visade sig att åtta av tio förare tycker sig själv och även inom maskinlaget ha en bra motivation. Åtta av tio förare är stolta över sitt arbete och tycker att arbetsdisciplinen är mycket hög.

De övriga 20 procenten har en något sämre motivation av flera anledningar, en tycker att det är sämre motivation "nu för tiden" eftersom det är en stor omsättning på tjänstemannasidan inom Holmen. Detta gör att det tar något år innan man har lärt känna den aktuella produktionsledaren, och när man väl har arbetat in sig med varandra efter något år så byter tjänstemannen befattning och en ny tas in. Detta medför att hälften av förarna ledsnar och tycker att det är jobbigt att hela tiden få t ex en ny produktionsledare.



*Figur 4.2* Motivationen inom maskinlaget.

Hälften av förarna tycker likadant att det är jobbigt med omsättningen på tjänstemän, men det är endast 10 % som tycker att det direkt påverkar dennes motivation till viss del att vilja arbeta.

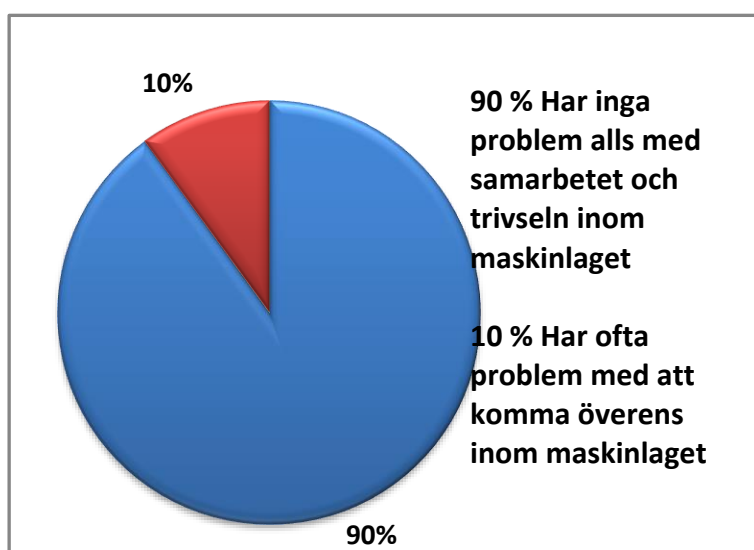
Den sista andelen som inte har så fullgod motivation har samma problem med lagandan, det är alltså att man har svårare att komma överens inom laget, och det gör att denne inte känner en hundra procentig motivation.



## 4.4 Samarbetet och den sociala tillvaron

Samma trend är det vad gäller hur bra man kommer överens inom laget. Med uttrycket socialt i denna fråga menas hur förarna trivs med varandra och hur väl de kan samarbeta. Det visade sig att nio av tio kommer bra överens inom laget och har i princip inga problem alls. Den sista andelen kan ha ganska svårt att komma överens eftersom förarna tycker och har olika uppfattning om hur arbetet skall skötas.

En fråga som ställdes, var om de kände att de någonsin hade blivit diskriminerade på ett eller annat sätt inom Holmen. Samtliga tillfrågade hade aldrig blivit utsatta för diskriminering eller blivit utfrysta på något vis, vilket är betryggande.



*Figur 4.3* Socialt samspel inom maskinlaget.

Oavsett om vissa parter inte kommer helt överens inom maskinlaget eller om det finns andra irritationsmoment så tycker samtliga tillfrågade att de känner sig respekterade inom maskinlaget och att de övriga i gruppen tar åt sig vad de andra säger. Just denna aspekt är det inga som helst problem med. Samtidigt känner alla att de har ett bra inflytande i gruppen, även om de har olika åsikter och kan ha svårt att komma överens.

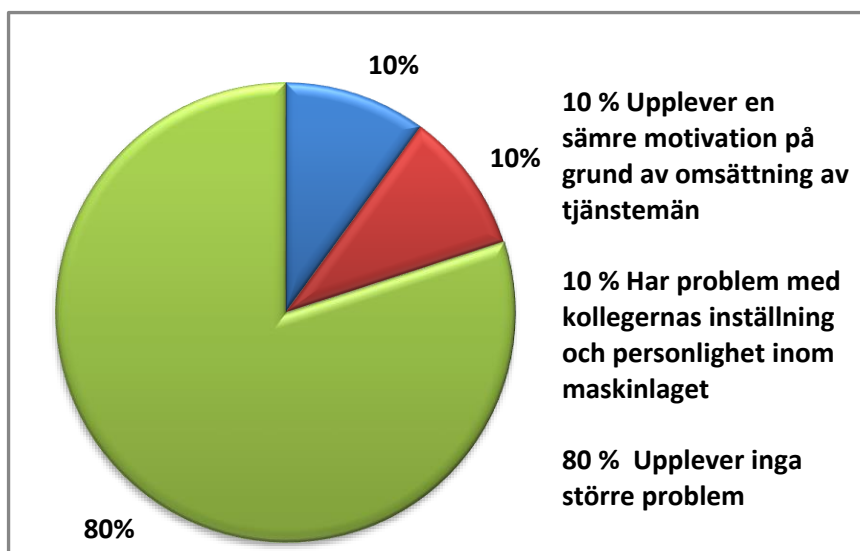
Det skall även betonas att det endast är en liten del av de tillfrågade som överhuvudtaget känner av något problem just inom maskinlaget. Majoriteten av förarna är mycket goda vänner och umgås även under helger och jagar tillsammans bland annat.

Förarna ombads att nämna de saker som fungerar bättre i maskinlaget överlag och svaren var många på de frågor som just redovisats. Det som nämndes mest var just lagandan och samarbetet inom laget. En annan sak som åtta av tio förare nämnde var flytet i det dagliga jobbet, hur dagarna passerade och arbetet fungerade praktiskt. Bra arbetsdisciplin var det många som nämnde, att förarna har ett bra driv och får saker gjorda. Nästan alla maskinlag har uppdelade

ansvarsområden som var och en av förarna har ansvaret för, t ex att någon tar hand om bränsle och andra har hand om reservdelar eller dylikt.

Det som förarna tycker är bäst med jobbet är den frihet under ansvar som tillämpas på Holmens egna maskinlag. Just att maskinlagen är självgående tycker alla om, över hälften har nämnt att det känns som att det är deras egna maskiner de har hand om. Tre av tio förare som intervjuades är duktiga på att ringa runt för att få tag i billiga och bra reservdelar. Detta kan vara en effekt av att maskinlagen är självständiga plus att bonussystemet kan ha en inverkan också.

Många förare trivs väldigt bra på Holmen, det finns de som aldrig någonsin skulle kunna tänka sig att byta arbetsgivare då många har varit anställda av Holmen en lång tid. Ett par tre stycken som blev intervjuade hade svårt att se något dåligt med Holmen överlag då de jämförde med tidigare jobb de haft hos olika entreprenörer. De menar att det är betydligt mer stress hos entreprenörer än hos Holmen. Å andra sidan finns det förstås också en andel som är frustrerade över en hel del saker och därmed inte har en lika positiv syn på Holmen som t ex bristande ledarskap och planering.



*Figur 4.4* Övriga faktorer som påverkar trivsel.

Att arbeta i skogen är mer eller mindre ett helt avgörande skäl till att de har valt jobbet som maskinförare. Majoriteten av förarna är friluftsmänniskor och jägare som spenderar mycket tid i skogen även vid sidan av jobbet. Tre stycken har provat att t ex jobba på verkstad eller industri emellanåt, men snabbt tröttnat och längtat tillbaka till maskinjobbet.

Åtta av tio förare tycker om att Holmen satsar på utbildningar och olika instruktörer som kommer ut på fältet och instruerar och ger tips om hur man kan köra på ett ännu bättre ergonomiskt och ekonomiskt sätt, vilket uppskattas av de flesta.

Ungefär hälften av förarna uppskattar att det händer mycket inom Holmen, såsom resor och arrangemang där man ofta kan få ta med sina respektive.

## 4.5 Arbetsbelastning

Detta avsnitt behandlar hur arbetsbelastningsläget ser ut, alltså hur hårt maskinlagen drivs och hur stor arbetsbelastning som läggs på maskingrupperna. Det presenteras även vilka arbetstider och hur bra hälsa förarna har. Det har också ställts frågor om hur mycket stress som förekommer i det dagliga arbetet. Det är viktigt att veta hur förarna mår och hur de påverkas av olika faktorer.

Alla tillfrågade förare jobbar i skift, ungefär hälften kör med överlappande skift och resterande kör med långskift. En fråga som ställdes i samband med skiftkörningen var huruvida denna påverkade deras hälsa och sociala liv. Många olika svar gavs, plus att två olika sorters skift används.

Överlappsskift används bara i de norra distrikten medan långskift används mera söderut, men det finns även de uppe i norr som använder sig av långskift. De som använder sig av överlapp tycker att det fungerar mycket bra och tycker samtidigt att det är helt överlägset långskift. Det finns många anledningar varför de tycker det, en är att de tycker att man hinner med mera på en dag. Man kör högst fyra timmar i taget och kan därmed hålla en hög produktion och vila ut emellan. Under tiden man inte kör kan man hinna med andra sysslor, som t ex att slipa kedjor och hålla vagnen i ordning.

En annan fördel som beskrevs var att eftersom man byter förare med jämna mellanrum under dagen så kan man diskutera och komma med förslag hur man ska gå till väga på en trakt. Det kan t ex vara att man har svårt att komma åt ett område på en trakt och då kan andra förare komma med förslag eller under den långa rasten hinna rekognosera hur man skulle kunna gå tillväga för att lösa problemet.

Eftersom man inte kör så länge i taget skonas kroppen från den värsta förslitningen och man hinner återhämta sig på rasterna och därmed få en bättre variation och större rörlighet i arbetet. En nackdel, som två stycken nämnde för mig, kan vara att det mesta av dagen försvinner vid överlappsskörning eftersom man har längre raster ute hos maskinerna och då blir resultatet att ytterligare 4 timmar går åt ute i skogen. Men det vägs upp av de många andra fördelarna. Huvuddelen är inte glada åt att köra kvällsskiftet utan föredrar att köra ett av dagskiftena vid överlapp. En förare tyckte att det var jobbigt med sömnen eftersom hans kropp fungerar så att han vaknar tidigt på morgonen oavsett hur lång eller kort tid han sovit.

Två förare av de som intervjuades som körde långskift skulle vilja byta tillbaka till överlapp då de har använt sig av det tidigare. Längre söderut som t ex i Norrköping visste de flesta inte ens hur det skulle kunna vara att köra överlapp. De vill hellre hålla sig till långskift då de är inkörda på just det och inte känner till annat.

De som hade gått från att köra överlapp till långskift tyckte att både deras egna och maskinlagets förmåga att producera hade sänkts. De intervjuade som körde långskift hade blandade åsikter. Dels tyckte en att man hann med mera på en dag och att det ger möjlighet till att t ex träna och göra andra sysslor i sitt boende. En

annan tyckte att det gav honom utrymme att kunna jaga mera och ha tid för övriga hobbyer. De tyckte också om att man får ordentligt med sovmorgon varannan vecka, detta uppskattas av över hälften som kör långskift. Nackdelar med långskift kan vara att när man har suttit länge och kört så kan man dels bli stel i kroppen och vid intensiv körning bli krångel. En annan tyckte att halva året försvinner vad gäller att kunna göra något eget, som t ex arrangemang eller föräldramöten, eftersom långskiftet tar hela kvällen varannan vecka. En förare tyckte att det var jobbigt med det sociala för familjen av den enkla anledningen att man äter på olika tider. En förare tyckte att båda arbetstiderna vid långskift var jobbiga, dels för att det är jobbigt att gå upp tidigt och för det andra att man blir trött av att hålla sig vaken länge.

Två stycken upplevde att det var svårt att ställa om sig vecka till vecka vid långskift eftersom arbetstiderna skiljer sig så pass mycket. Ett förslag var att man kör t ex morgonskiftet i två veckor för att sedan byta till det andra i två veckor. Det skulle spara en del energi eftersom man slipper byta arbetstider så ofta.

## 4.6 Stress

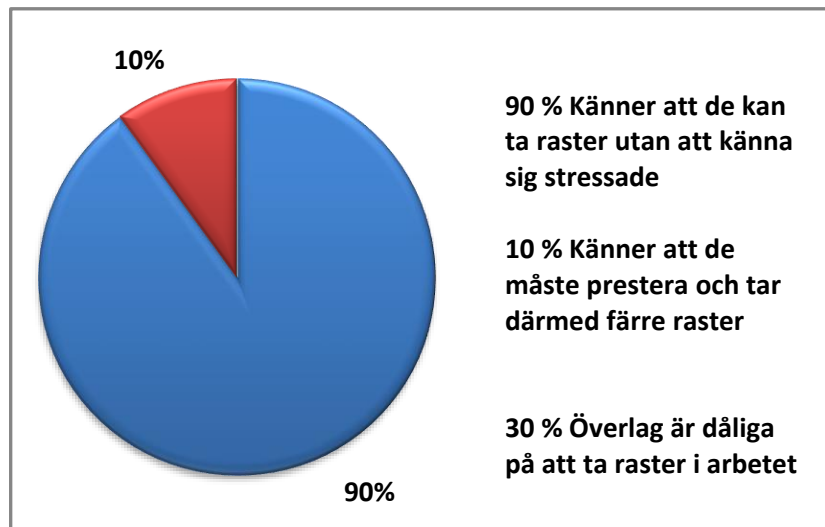
På frågan hur ofta förarna kände sig stressade till följd av sitt arbete gavs någorlunda likartade svar. Vissa sade att det helt enkelt är ett stressigt yrke och att de känner stress i perioder. Störst stress kände ca hälften i början av karriären eftersom man inte var lika säker och kunnig i jobbet. Samtidigt säger nio av tio att de inte känner av någon stress i större omfattning och att de är nöjda med den arbetsbelastning som är. Faktum är att de flesta förare tycker att det inte är någon större stress att tala om och att man kan köra i sin egen takt. Resultatet av detta är att man inte frestar eller kör sönder maskinerna i samma utsträckning som om man kör stressigt och ryckigt.

De som har kört åt entreprenörer innan de började på Holmen säger att det är mycket lugnare och mera sansat att köra åt Holmen. Entreprenörer har ofta en annan press på sig som ofta inte är så hälsosam.

De vanligaste stressfaktorerna som påvisats för Holmens förare är t ex när det ligger mycket virke på marken eller att de skall passa en tid för förflyttning med trailer.

Man kan sammanfatta detta med att förarna ganska sällan känner stress och att de kör i sina egna mera effektiva tempon.

Det vore också bra att få reda på om förarna känner sig så lugna och sansade att de kan kosta på sig bra raster. Svaret på den frågan var att nio av tio hade den rön att de kunde göra det, medan en av tio kände press att de måste prestera.



**Figur 4.5** Möjligheten till arbetsro.

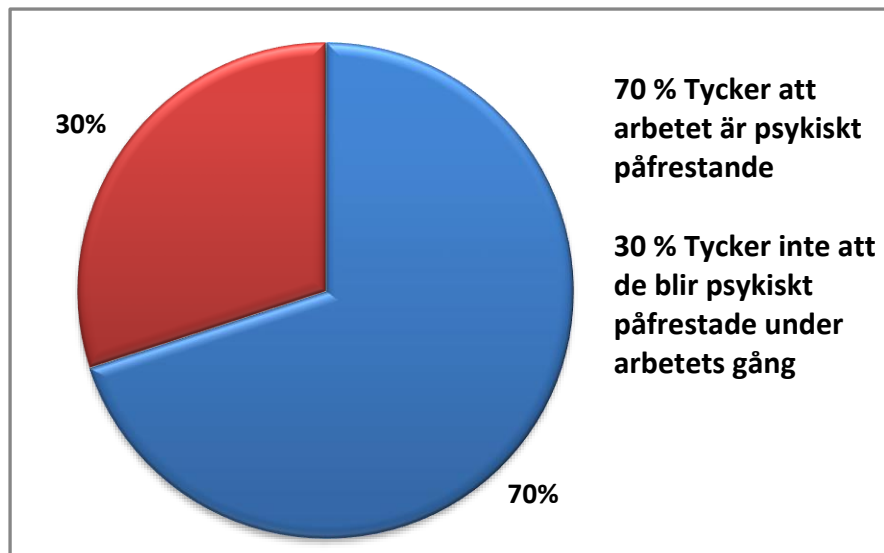
Samtidigt som de flesta förarna känner att de kan ta raster utan att känna sig jäktade så är tre av tio förare dåliga på att överhuvudtaget ta raster. Hälften av förarna kör överlappsskift och får på det viset en bra återhämtning. De kör i fyra timmar för att sedan göra annat i några timmar och då får man ett bra tillfälle att vila upp sig. Majoriteten av de som kör långskift åter ofta i maskinen och har mycket mindre social kontakt till skillnad från de med det andra arbetssättet.

Det innebar t ex att när man tar lunchrast så äter man upp sin mat, det tar ett par minuter, för att sedan ta sig någon minut att dricka kaffe. Sedan kör man igång igen, då de ändå inte har något annat att göra.

Det gäller även under själva körningen att de ändå inte har annat att göra eller någon att prata med så man kör helt enkelt vidare på sitt skift istället för att gå ut och sträcka på sig. Detta kan medföra risk att slita på kroppen mer än nödvändigt, (Arbete & Hälsa) man låter helt enkelt inte kroppen återhämta sig utan frestar istället leder och kroppen i övrigt med att under långa stunder sitta i en skakig miljö i en enda sittställning menar flera maskinförare.

## 4.7 Psykisk och fysisk påfrestning

Att få reda på huruvida förarna blir fysiskt och psykiskt utmattade av sitt arbete är också av vikt. Det gavs någorlunda lika svar på denna fråga och det visade sig att sju av tio tycker att det är ganska mentalt påfrestande, de känner helt enkelt att det blir en påfrestning under arbetets gång. Samtidigt tycker fyra av tio att de blir fysiskt påfrestade och med det menas att det antingen ömmar eller de på något vis får känningar i kroppen.

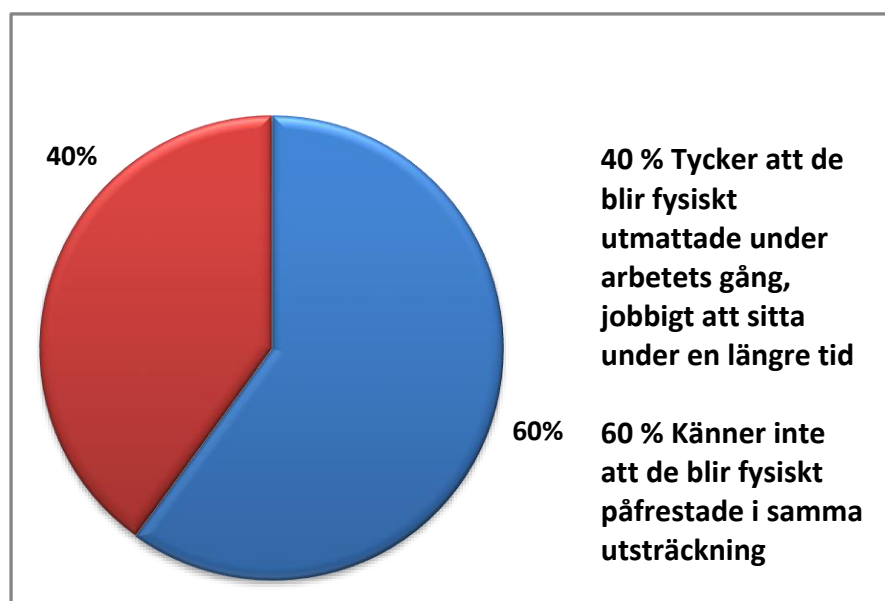


**Figur 4.6** Psykisk påfrestande.

Till viss del hänger de båda typerna av påfrestande ihop, t ex tycker en förare att man vid långa pass blir ganska psykiskt utmattad och det gör till slut även kroppen trött och seg - den psykiska delen påverkar den andra förr eller senare.

Den faktor som påverkar den psykiska biten värst är bl.a hur terrängen ser ut och hur mycket underväxt det är i den aktuella avverkningen. Just för skördarförarna är det jobbigt om avverkningen inte är underkörd ordentligt innan man sätter igång med maskinarbetet. Vid en gallring är det mest jobbigt eftersom man måste ta ännu mer hänsyn till underväxten. Det blir t ex mycket svårt att komma åt många stammar och man ser ibland inte riktigt var man har aggregatet, vilket i sin tur gör att man lätt kan köra sönder svärd och kedjor. Man får helt enkelt anstränga sig mycket mer för att göra bra ifrån sig och för att inte köra sönder maskinen.

Dålig eller besvärlig terräng är också väldigt påfrestande psykiskt sett, maskinen skakar och har svårt att ta sig fram då det är mjukt underlag. Detta är en faktor som är jobbig för förarna, dels är det jobbigt för kroppen då maskinen skakar och dels har man nerverna på spänn för att t ex inte välta eller köra fast maskinen någonstans. Vid de tillfällen då man har nära till avlägg eller att det helt enkelt fordras mycket krankörning kan förarna bli mycket utmattade - en del förare blir ofta så kallat "kranyra" vilket är mycket påfrestande. Andra saker som är psykiskt ansträngande är t ex oljud från maskinerna då det är ett konstant dovt maskinbuller, annat kan vara att det blir jobbigt med vissa skift då det t ex är väldigt mörkt på ett skift eller att man är trött och inte tillräckligt utvilad på morgonskiftet.

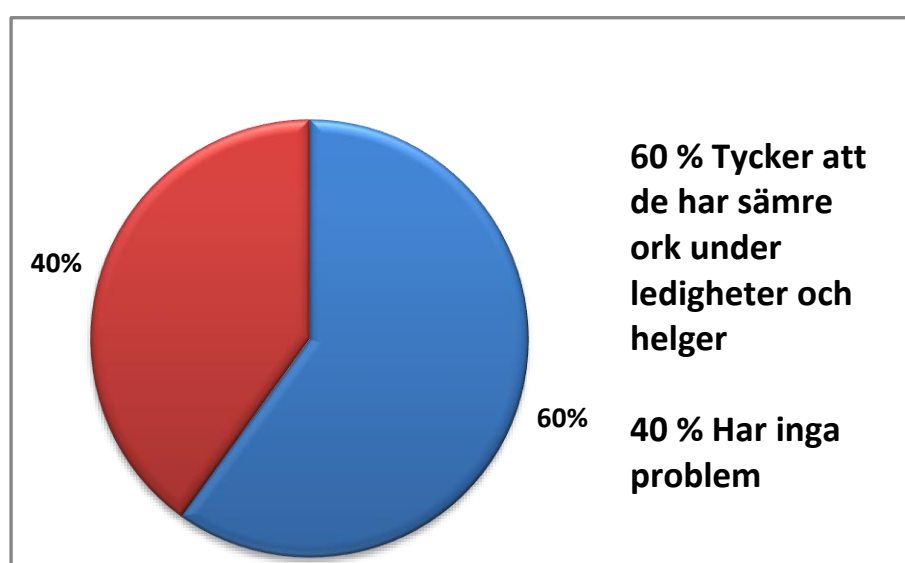


*Figur 4.7* Fysisk påfrestning.

En förare sa ”Jag känner mer eller mindre av mina axlar och min nacke dagligen en bit in på passet” just för att det blir antingen monotont eller statiskt.

## 4.8 På fritiden

En annan viktig fråga är om maskinförarna har tillräcklig ork för att kunna umgås med vänner och familj och även för att kunna utöva en hobby. Det visade sig att sex av tio förare har i någon form mindre ork på helgerna medan resterande 40 % inte har några problem med det överhuvudtaget. Vissa tycker att de blir tröttare när man har kört morgonskiftet, medan andra tycker tvärtom att de istället blir trötta när de kör kvällsskiftet.



*Figur 4.8* Ork under ledighet och helger.

Många tycker att ljusförhållandena blir jobbiga under vinterhalvåret och hösten.

En förare är mycket trött under fredagen men klarar sig ganska bra ändå under helgen. De flesta som blir trötta säger själva att de inte far så illa av det.

## 4.9 Ergonomi

I detta avsnitt kommer ergonomi och maskiner beröras plus förslitningsskador och övrig kontroll i arbetet.

Det är inte ovanligt att maskinförare, och speciellt de som kör skogsmaskin, har olika sorters förslitningsskador. Samtliga förare tillfrågades om de har eller någonsin har haft skador till följd av sitt arbete. Det visade sig att det är endast en av tio som aldrig överhuvudtaget haft förslitningsskador. Detta beror sannolikt på att den aktuella föraren har tränat i olika former i hela sitt liv, han har alltid hållit igång med antingen motion eller styrketräning, vilket han menar har räddat honom från förslitningsskador av olika slag.

Samtidigt har 90 % av de tillfrågade problem med förslitningsskador av olika slag. Det är endast två av tio förare som har haft en så allvarlig skada att det har krävts mycket tid hos sjukgymnast för att åtgärda. De har fortfarande problem och det är endast de som har allvarligare skador. Resterande sju av tio har problem av något slag, bland de vanligaste är axlar, nacke, rygg samt leder och knä.

Det är bevisligen många som har fysiska problem av olika slag och det finns flera anledningar till att de har uppkommit. Den främsta orsaken är att det idag är dålig ergonomi överlag i de flesta maskiner. Många upplever att de får ont i leder, och då främst i nacke och axlar, efter att ha kört en längre tid i sträck. Skotare är mindre hälsosam för kroppen just för att det skakar mycket, skördare däremot är bättre ergonomiskt sett men är mindre bra för det mentala hälsotillståndet.

En förare har haft problem med skador i många år och när han lägger fram problemet för skyddsombudet så menar föraren att denne helt enkelt inte känt till situationen. Det kan upplevas som en viss arrogans, liknöjdhet från ledningen ut till maskinförarna - man vill helt enkelt inte veta av vissa problem då de kan vara svårlösta eller för att det går åt en del energi för att lösa fallet!

När man ser tillbaka till t ex 60-talet och fram till idag har det inte hänt så mycket. Idag prioriteras istället produktion och annat. Det har kommit idéer på området ibland som har prövats, men de har tyvärr sällats bort av en eller annan anledning. Flera förare av de som intervjuades har tidigare haft maskiner med pendohytt, alltså att maskinhytten hänger i ett fäste längst upp på hytten. Detta gjorde att hytten hade sitt eget liv till skillnad ifrån basmaskinen som skakade och levde om som vanligt. Detta gjorde det dagliga arbetet mycket bekvämare och det blev inga häftiga eller stumma rörelser i hytten. Man kan tycka att detta verkar vara en jättebra idé som borde vidareutvecklats, men den tillverkas inte längre. Dels fick man bygga om maskinen när man hade köpt den för att få pendohytten - den fanns alltså inte som originalutförande. Då blev det för dyrt att köpa hytten och utvecklingen blev som en följd därav ansedd som överflödig och man valde att



sluta tillverka den. Ett annat problem med pendohytten var att hela maskinen blev ganska hög och andra problem uppstod som en följd därav. I slutskedet av pendohyttens existens kom nya lösningar, vilka gjorde att hytten inte blev så hög plus att man kunde göra den till runtsvängande hytt. Detta syns idag på nya maskiner med vanlig hytt. John Deere har kommit med en ny sorts hytt på sina nya skotare, den fungerar på det viset att hytten svänger med kranen, vilket gör att man inte behöver svänga eller justera stolen för att kunna se kranen. Det är ett steg i rätt riktning och det verkar som om det fungerar bra hittills. Flertalet sådana hytter förevisades och demonstrerades om hur det fungerar vid fältbesöken. Idén verkar vara god, men problemet har visat sig vara att hytten är alldeles för trång. Det första de flesta gör när de får den nya maskinen är att flytta omkring redskap och andra saker i hytten, som t ex skrivare eller dylikt. Trots att man gjort det är hytten fortfarande trång och man bör nog inte vara mycket längre än 180 cm för att kunna köra maskinen professionellt.

Samtidigt finns det mindre tillbehör som kan hjälpa en del, problemet brukar vara att det är dyrt och det i många fall kan vara komplicerat att åtgärda.

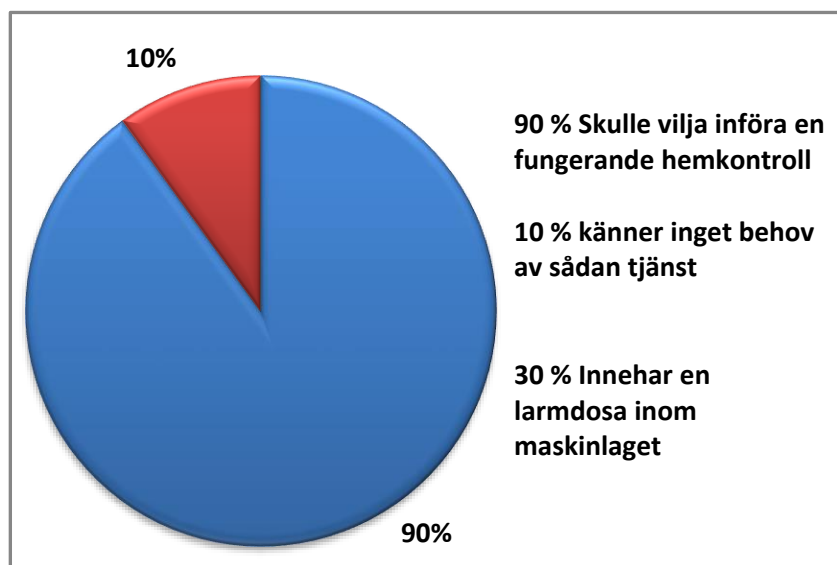
Ett hjälpmedel som har funnits i dryga 15 år är stötdämpare till stolen. Man fäster fjädrar eller motsvarande vid stolsfästet, vilka dämpar stolen för stötar. Det har alltså funnits ett bra tag men det läggs inte energi på att utveckla det.

Maskintillverkaren Rottne tagit fram ett system som bygger på att hela hytten på maskinen är dämpad, det verkar också som om tillverkaren Ponsse har tagit fram något liknade. Det är absolut ett steg i rätt riktning för att få fram mer ergonomiska maskiner som sparar förarnas hälsa.

En annan sak som är bristfällig i de flesta maskinerna är ljudnivån, det är ofta bullrigt och dåligt isolerat. Detta måste tillverkarna bli bättre på, en hög ljudnivå är mycket störande och det är samtidigt relativt enkelt att ordna. Flera förare som har nya maskiner har ändå vissa problem; det kan vara ganska enkla saker såsom elkomponenter eller annat elektriskt problem.

## **4.10 Hemkontroll**

En fråga berörde även hur det ser ut med hemkontroll för maskinförarna och det visade sig att förarna menade det inte finns någon ordentlig hemkontroll hos någon maskingrupp, vilket inte stämmer.



**Figur 4.9** Införandet av hemkontroll

Det finns alltså en hemkontroll som Holmen ger direktiv om, förarnas fru/sambo eller familj skall hållas underrättad och därmed kontrollera om förarna kommer hem ordentligt. Dock visade det sig att tre av tio har en larmdosa som kan användas under arbetets gång, men ofta brukar tyvärr larmdosan ligga och samla damm. Det blir helt enkelt inte av att man tar med sig dosan ut till arbetet. Men - möjligheten finns ju och då är det upp till förarna att se till att det sköts ordentligt. Nio av tio förare skulle uppskatta om någon mera slags praktisk fungerande hemkontroll kunde introduceras. Frågan har varit uppe länge och det har varit svårt att ta fram något bra fungerande system som dessutom är enkelt att använda.

En förare sa att det höll på att utvecklas något nytt system som skulle baseras på en sms-tjänst, detta kan vara ett väldigt bra system för ändamålet. Man har alltså en mall i sin mobiltelefon som man skickar iväg till en server som aktiverar ett arbetsskift. När skiftet är över skickar man ytterligare ett sms till servern när man är hemma. Om man missar att skicka iväg sms:et när man kommer hem så skickas det en påminnelse till föraren. Skulle det nu ha hänt något och föraren inte svarar så kopplas det vidare till den aktuella produktionsledaren. Detta är absolut värt att undersöka närmare då många förare tycker att det låter som en bra lösning.

Holmen har en företagshälsa som varje förare blir kallad till med jämna mellanrum, ju äldre man blir desto oftare får man åka på undersökning. Samtliga förare har möjlighet att gå till sjukgymnast och det fungerar mycket bra och uppskattas bland de tillfrågade.

## 4.11 Arbetsledning

Detta stycke berör upp hur förarna upplever Holmen samt hur arbetsledning, planering och det praktiska arbetet förlöper.

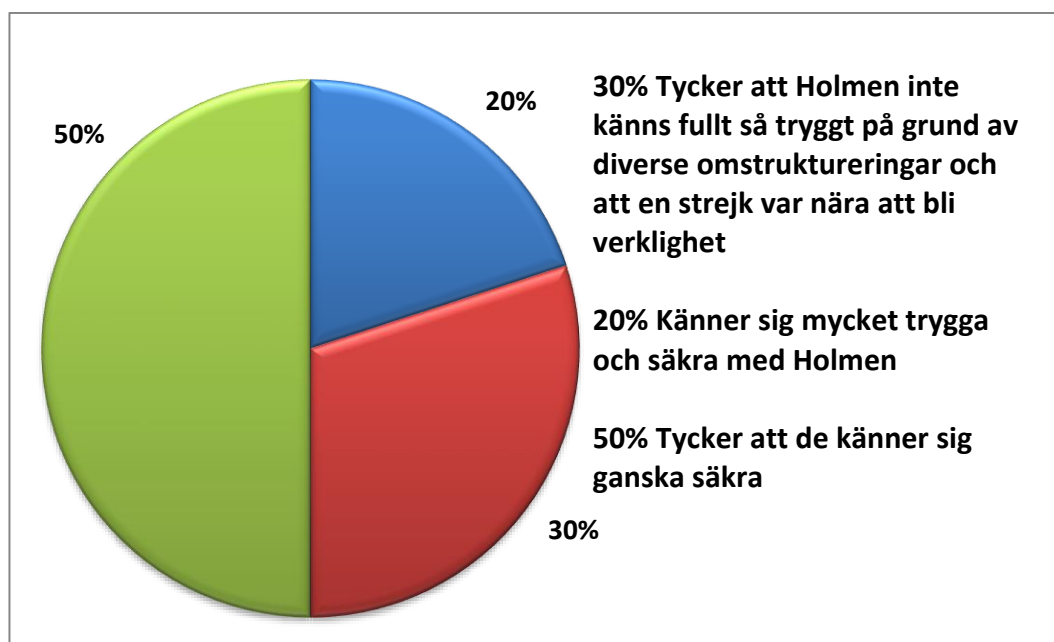
En fråga ställdes huruvida Holmen känns som en säker och trygg arbetsgivare. Det blev ganska olika svar på denna frågeställning, vissa kände sig riktigt trygga och nöjda medan andra var lite mer osäkra på tillvaron.

Överlag känner sig förarna trygga, sju av tio förare tycker att tillvaron är bra och trygg medan tre av tio inte känner sig fullt så säkra av flera anledningar. Två av tio förare känner sig till och med riktigt trygga och har i princip blivit ett med företaget, som en förare sa.

De 30 % som inte kände sig så trygga har främst en anledning till det och det är att det nästan utbröt en strejk för inte så länge sen. Holmen ville göra de anställda förarna till F-skattare istället för rena anställda och ett stort protestpådrag mot detta följde.

Vissa förare sa att det var mycket nära en strejk och så sent som dagen innan de skulle gå ut i strejk kom beskedet att Holmen drog tillbaka sitt förslag. Efter den händelsen känns tillvaron mer osäker och flera förare känner att de inte litar fullt ut lika mycket på ledningen längre. En annan orsak till otrygghet är att det har skett en del omstruktureringar inom företaget, befattningar och tjänstemän har ändrats vilket i sin tur gör att en del förare känner en osäkerhet. Några sa att de inte riktigt vet hur Holmen vill göra med just deras maskin, därmed känns framtiden inte lika säker.

Samtidigt tyckte flera förare om att Holmen satsar på olika utbildningar, de menar att det känns som Holmen är villiga att med jämna mellanrum uppdatera sina förare och satsa på dem.



**Figur 4.10** Holmen som arbetsgivare.

Överlag är förarna lugna och känner sig trygga med Holmen, tre förare sa att man inte var helt säkra på anställningen men det kan man inte vara på någon arbetsplats. Detta visar att denna fråga inte utgör något större problem.

## 4.12 Holmen som arbetsgivare

En frågeställning rörde vad som fungerar bäst, eller bättre, med att vara anställd av Holmen jämfört med andra arbetsgivare. Det blev ganska spridda svar här, många tycker om att det händer mycket i företaget, t ex utbildningar, och att man får åka iväg på möten osv. Hälften av förarna tycker om de förmåner man får genom jobbet, det kan vara att man blir bjuden på vissa evenemang och konserter. Det verkar inte lika vanligt med arrangemang i norra regionen som det är söderut, där man åker iväg åtminstone vartannat år. Ett exempel som nämndes för region Örnsköldsviks del var, att Holmen har en egen liten läktare i ishockeyarenan - men den får tydligen bara användas av tjänstemän enligt två maskinförare. Vid närmare efterforskning visar det sig att det finns lika stora möjligheter både för kollektivanställda som tjänstemän att boka upp sig på sittplatser till hockeyn. De blev även bjudna på middag till Holmens egen jaktstuga nordväst om Örnsköldsvik, men då fick de inte ens vara inne i huset utan fick istället äta nere i båthuset, vilket man förstås också retade sig på och kände sig nedvärderade. Det kan vara en tillfällighet, men det verkar som om man vad gäller olika arrangemang kostar på förarna i de andra regionerna mera än vad man gör i den norra regionen.

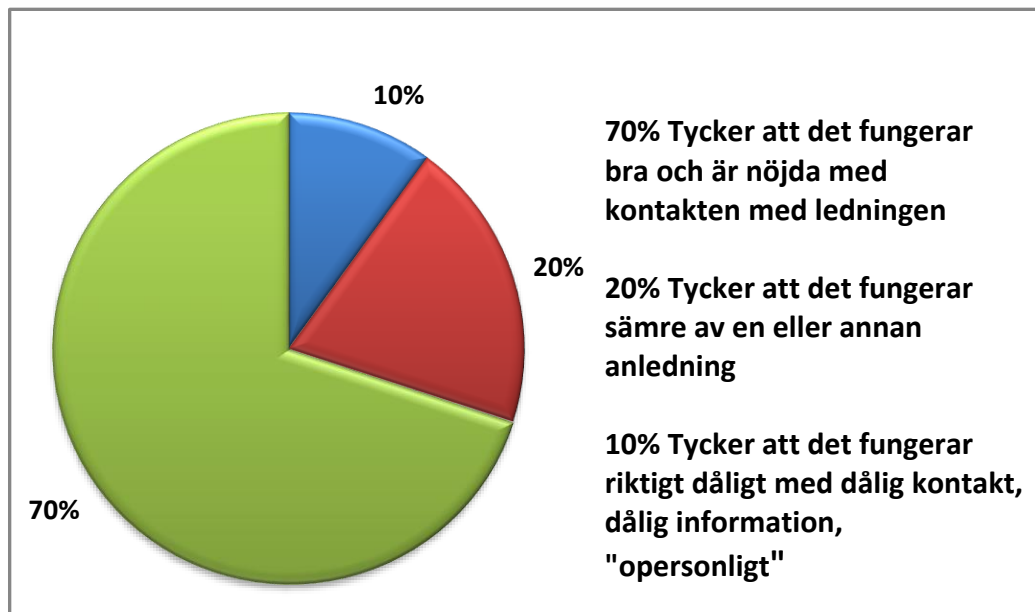
Flera förare nämnde också att de var nöjda med lönen och tyckte att det var bättre än hos t ex entreprenörer. Fyra förare tyckte att det kändes säkert att jobba för ett etablerat företag som Holmen.

## 4.13 Samarbete gentemot arbetsledningen

En viktig fråga är att få reda på hur samarbetet med arbetsledningen fungerade för maskinlagen, på den frågan kom det in ganska likartade svar överlag. Det visade sig att sju av tio förare tycker att samarbetet fungerar bra och att det inte är några större problem, medan två av tio tycker att det fungerar mindre bra. En av tio förare säger att det är katastrofalt dåligt och att nästan ingenting fungerar. Som diagrammet visar är huvuddelen nöjda eller har helt enkelt inte någon större anmärkning på arbetsledningen, men - egentligen är bara tre av tio förare riktigt nöjda och tycker att det fungerar mer eller mindre felfritt.

En förare som intervjuades var så nöjd att han inte hade något överhuvudtaget att anmärka på sin arbetsledare. Förutom den föraren tyckte ungefär hälften att det ofta är en brist hos produktionsledarna att de saknar praktisk erfarenhet av maskinerna. Två förare tyckte det var jobbigt att diskutera problem med sin maskin för att produktionsledaren helt enkelt är för okunnig eller inte förstår hur saker fungerar eller går ihop. Den höga omsättningen av tjänstemän gör inte saken bättre utan man får ständigt börja om på ny kula och försöka få igång ett samarbete på nytt. Nästan samtliga maskinförare skulle vilja ha mer maskinkunnigt folk som produktionsledare eftersom det underlättar kontakter och arbete avsevärt.

En av tio förare tycker att det inte fungerar alls vad gäller ledarskap eller kommunikation.



*Figur 4.11* Samarbete med arbetsledning

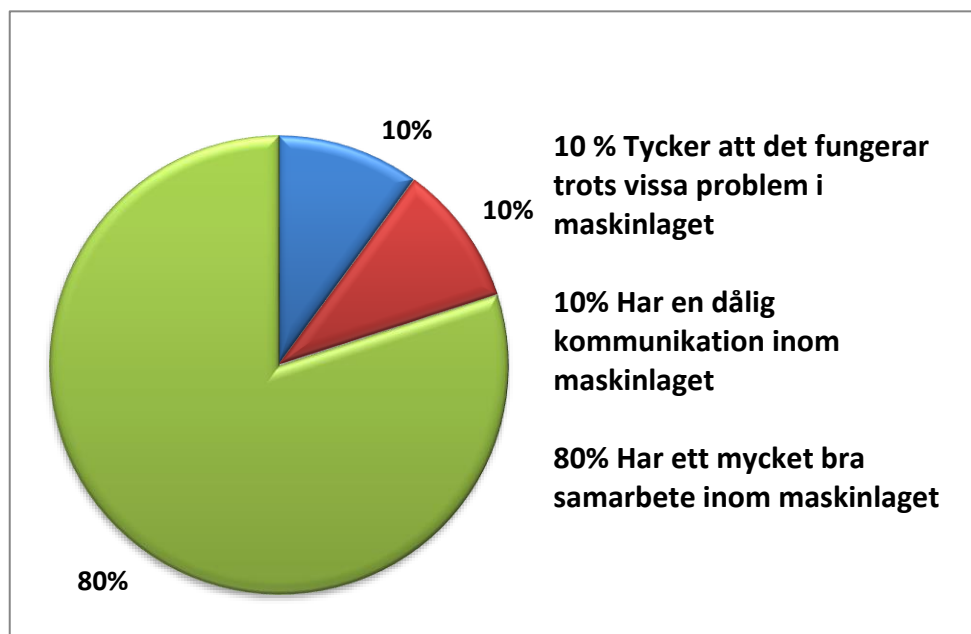
En annan mindre trend som upptäcktes var att några av produktionsledarna inte visste var maskingrupperna höll till, trots att det ofta gällde större trakter där maskinlaget blir kvar längre tider. De hade inte en aning om var grupperna befann sig utan direktiv fick tas direkt från maskinförarna under besöken. Ett par tre förare upplevde också en viss arrogans gentemot dem från ledningen, de lyssnar helt enkelt inte och tar egna beslut.

Tre av tio förare upplever att den personliga kontakten försvinner mer och mer, detta tas upp senare i rapporten.

#### 4.14 Praktiskt samarbete inom maskinlaget

Vad gäller det praktiska, då med avseende på samarbetet inom maskinlagen, är detta bra överlag. Det har visat sig att åtta av tio förare tycker sig ha ett mycket bra samarbete där det inte är några problem alls. Alla utom två maskinlag har sagt att de har svårt att tänka sig att man skulle kunna förbättra samarbetet ytterligare, de är alltså helt nöjda med manskaper i maskinlaget. Sammanställningen visar att en av tio förare har en något sämre kommunikation inom maskinlaget, förarna i sig är mycket duktiga och kunniga och samarbetar mycket bra för övrigt. Problemet är bara att de har sämre kommunikation inom laget, det kan vara att de inte har kommunikationsradion påslagen eller att de inte svarar vid uppringning. Det är inget större problem men det kan fördröja vissa arbetsmoment. En av tio förare tycker att det fungerar hyfsat men att man har olika åsikter om mycket - det känns alltså ganska tungrovt.

Intrycket är dock att en av de saker som maskinförarna trivs bäst med, är just kamratskapet och lagandan inom maskinlaget. Samarbetet brukar då automatiskt bli väldigt bra och fungerande.

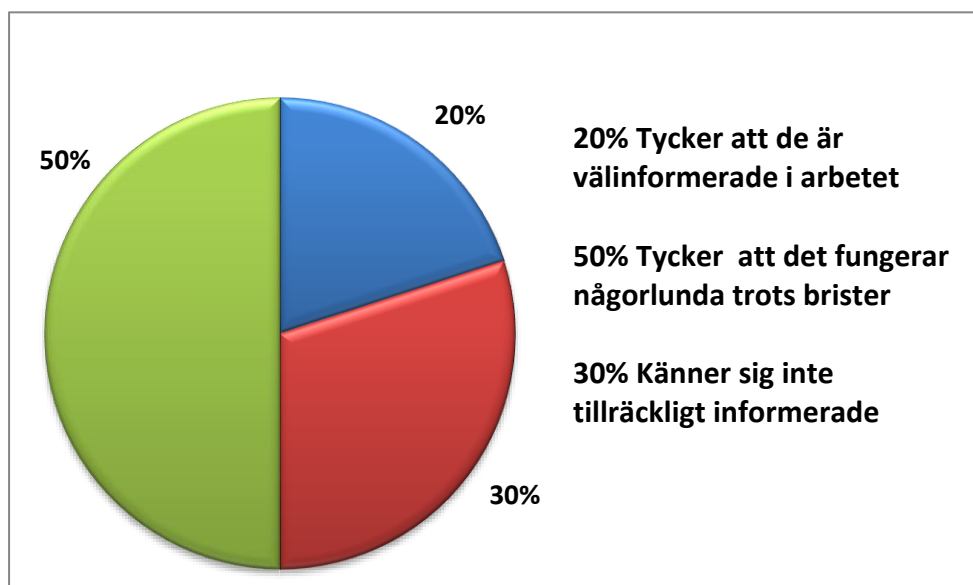


**Figur 4.12** Samarbete inom maskinlaget.

En fråga ställdes om hur välinformerade förarna kände sig i arbetet, alltså hur rapportering och övrig information nådde fram till maskinlaget. Svaren var mycket varierande med olika resultat över alla regioner. Mycket beror på hur produktionsledarna håller kontakten samt hur framförhållningen är - eller helt enkelt hur mycket information som skickas till maskinlaget. En mycket viktig del vad gäller information till maskinlaget är hur traktdirektiven fungerar. Ofta innebär det hur många man har inestående i outlook-systemet. För att kunna planera arbetets gång med transporter och liknande är det bra om man har åtminstone tre traktdirektiv i systemet. Har man det kan man styra arbetet bättre, får en mycket bättre översikt och kan planera arbetet effektivt.

En del förare har sagt att det är just det momentet som styr grupperna mest. Maskinlagen är väldigt självgående och styrs i princip enbart av vad de får för traktdirektiv, vilket gör att man förstår hur viktig denna del av arbetet är.

Det har visat sig att hälften har tillräckligt med traktdirektiv inestående, vissa har till och med ännu fler direktiv till förfogande och kan därmed planera noga. Samtidigt har andra hälften inte tillräckligt med inestående traktdirektiv och många får ett direktiv strax innan de är färdiga med ett område - om de har tur. Många har sagt att det har hänt att man har gjort färdigt en trakt och sedan inte har några direktiv utan får ringa och i princip tjata på att få nya. Det har också hänt att laget har väntat på direktiv för att produktionsledaren inte kan bestämma sig eller vet vart de ska någonstans, ändringar har skett i sista sekund.



**Figur 4.13** Information till förare.

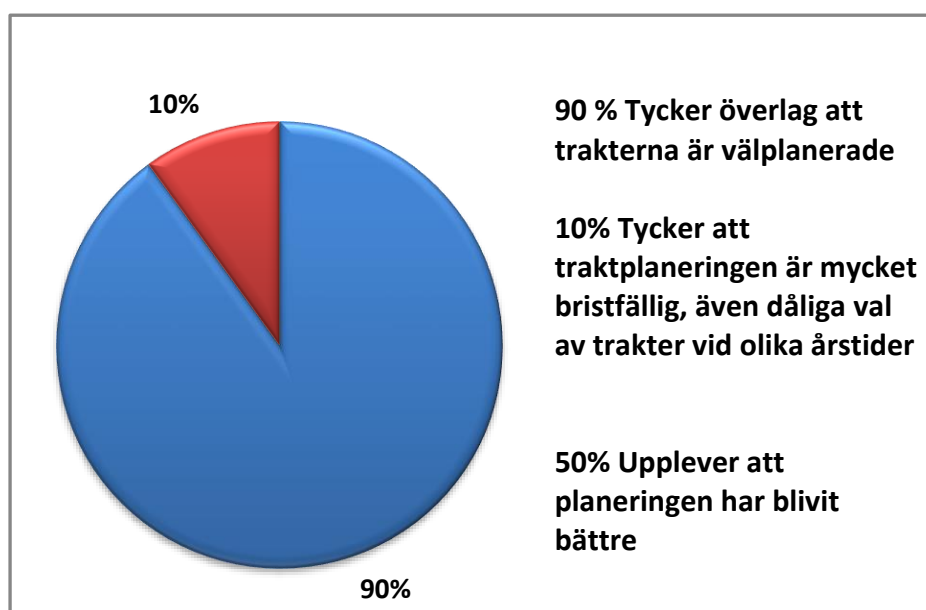
En annan sak som tre av tio förare har påpekat är, att det ofta händer att ledningens ruttplanering är riktigt dålig. Det händer att man flyttar till en ny trakt bra många mil bort från där de nyss var för att vid nästa flytt hamna på en trakt som kanske bara var några kilometer ifrån den första flytten. Man flyttas alltså iväg åt olika håll helt i onödan, vilket kostar en massa pengar. Det är ett moment som måste förbättras, eftersom en dålig ruttplanering kostar mycket tid och pengar – och helt i onödan. Hälften av alla förare tycker att det är dålig planering och framförhållning överlag men inte lika ofta som för de övriga tre förarna som tycker att det väldigt ofta blir problem i ruttplaneringen.

Om man ser på sammanställningen ovan kan man utläsa att 20 % tycker att de är välinformerade i arbetet och tycker att allt fungerar mycket bra. 50 % tycker att det fungerar någorlunda bra trots att det finns vissa svårigheter och att framförhållningen inte är fullt tillräcklig. Till slut är det 30 % som tycker att det inte fungerar överlag eller inte alls. Här finns uppenbarligen stora möjligheter att arbeta på förbättringar!

## 4.15 Traktdirektiv

En annan viktig del att gå igenom är hur nivån ligger för traktdirektiven, hur välgjorda de är. Man kan direkt dra den slutsatsen att direktiven överlag är tillräckliga, 90 % tycker att de duger även om det förekommer missar. Av de tillfrågade tyckte hälften att planeringen har blivit bättre. En förare av tio tycker att planeringen och traktdirektiven är riktigt dåliga på flera sätt. En tydlig brist, i hans tycke, är att man väljer ut fel trakter för den aktuella årstiden, dvs man väljer t ex ut en trakt med mycket mossmark och sankmark att köra under sommarhalvåret.

Det händer även att trakterna är helt igenväxta när maskingruppen kommer fram, varför de får börja med att lägga flera timmar på att röja upp vägar och kojplatser. En förare sa att många trakter är planerade av okunnigt folk som egentligen inte vet vad som krävs för att ett maskinlag skall få plats. Det händer även att förarna själva får planera en del. En tydlig trend som har framkommit är att planeringen på egen skog är mycket bättre än på köpta trakter. Det gäller det mesta i planeringen, det är ofta sämre snitslat eller igenväxt.



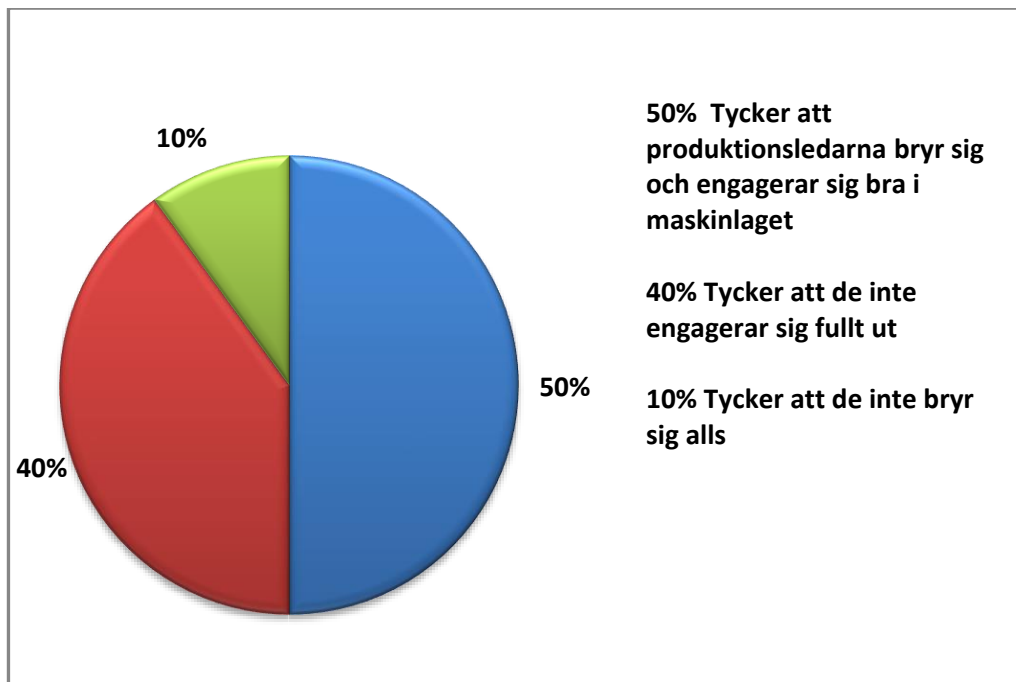
*Figur 4.14* Traktplanering

De flesta förare är nöjda med direktiven och 90 % tycker inte att det uppstår frågetecken kring direktiven så ofta numera. Samtidigt tycker 10 % att det uppstår frågetecken på varannan trakt de kommer till, det finns alltså brister på sina håll. Hälften av de tillfrågade saknar planerarens telefonnummer på traktdirektivet, det skulle underlätta om numret fanns så att man kan ringa och reda ut ev frågetecken snabbt och effektivt.

## 4.16 Holmens engagemang

En fråga berörde hur maskinförarna upplever Holmens engagemang. Svaren varierade ganska mycket i denna fråga. Hälften upplever att de tycker Holmen bryr sig om förarna överlag, vissa får t ex telefonsamtal ifall de är sjuka eller inte kan gå till jobbet en dag. Detta uppskattas av de förare som upplevt det, de känner att produktionsledaren är angelägen om att förarna skall ha en god hälsa. 40 % tycker inte att Holmen bryr sig så värst mycket, de anser mest att tjänstemännen är ute efter produktion mm och inte är lika angelägna om förarnas hälsa och välmående, utan låter det komma i andra hand.





**Figur 4.15** Holmens engagemang.

10 % säger att det de senaste åren aldrig har förekommit att de känner att Holmen engagerat sig i förarna, det finns helt enkelt inte ens med på kartan. Detta och övrig kontakt är mycket dålig hos den förare som nämnt detta.

Holmens förare har ett bonussystem som utgör en viss andel i förarnas lön varje månad. En fråga ställdes om hur förarna ser på detta och vad de tycker om det. Det blev spridda svar även på denna fråga, några tyckte att det var inspirerande samtidigt som vissa ogillar systemet ganska mycket. Resultatet blev att 60 % tycker att det antingen är helt ok med detta system eller tycker att det är stimulerande och ser det som en liten utmaning i sig, eller också bryr de sig helt enkelt inte om att systemet ligger som en del av deras lön. Av resterande förare tycker 20 % att det finns gråzoner i bonussystemet och att det skulle vara annorlunda uppbyggt. Man anser att systemet skulle vara mer inriktat på utförd kvalitet i jobbet. Man borde också ta hänsyn till hur välsorterat det är i travarna och hur väl förarna lyckas aptera samt hur trakten ser ut efter att arbetet är avslutat. Vissa gråzoner inom systemet är svåra att få bukt med, t ex att ett lag som har lyckats bra ett halvår och därmed fått ett bra resultat som höjer deras bonus under nästa halvår har svårigheter att förbättra sig utifrån det gamla resultatet och då i regel istället får en större sänkning. Det finns alltså många åsikter om hur detta system skulle kunna förbättras, bl a om inriktning. Kvarvarande 20 % är inte alls nöjda med systemet och är samtidigt frustrerade över hur situationen ser ut. Dels tycker de att systemet är fel uppbyggt. Bl a tycker de att det är fel att precis alla typer av investeringar eller kostnader inom maskinlaget går på samma konto oavsett vad som köps in. Det kan t ex vara en liten småsak som arbetskläder eller andra nödvändiga saker som ses som självklara på de flesta arbetsplatser. De känner också en frustration över att det har hänt att det aktuella maskinlaget haft besvärlig terräng att köra. Det kan t ex vara väldigt blockigt och besvärligt att köra överlag. I dessa trakter slits maskinernas band eller slirskydd väldigt mycket och man får köpa in nytt materiel mycket

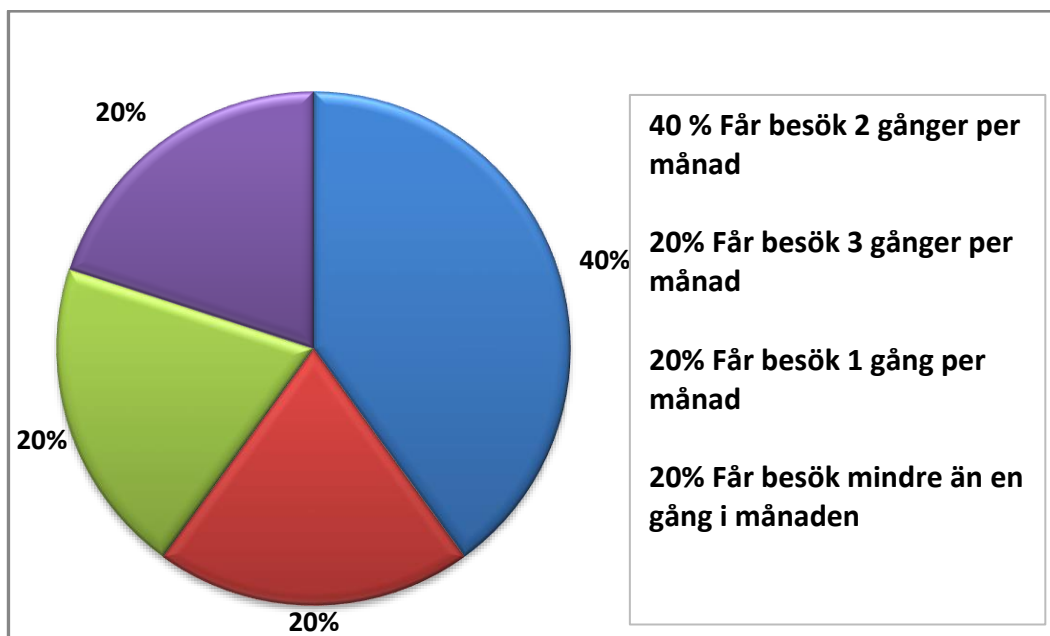
oftare än i normalfallet. Effekten blir att man får lägga mycket mera pengar på förbrukningsdelar - oavsett hur man kör slits delarna fortare och måste då bytas ut. Det slår då orättvist på kostnadskontot.

Något man bör se över är att det verkar som om bonusen kan sänkas med ett par tusen vid revidering för vissa, medan andra bara får några kronor mera eller mindre. Det kan förstås bero på maskinlagets storlek och maskinpark samt vad som krävs specifikt i materielåtgång för vissa delar av landet. Det händer att man inte ens vill byta ut stolen i hytten, trots att det behövs, då förarna menar att det påverkar bonusen.

Denna fråga är nog den där svaren har varierat mest, några stör sig väldigt mycket medan andra finner bonussystemet riktigt inspirerande och bra. Det kan vara idé att se över vilka faktorer som egentligen spelar in och är av vikt vid halvårsrevisionen. Majoriteten av förarna har vettiga åsikter och förslag just vad gäller bonussystemet.

#### 4.17 Fältbesök

Nästa fråga handlar om hur ofta förarna får fältbesök av Holmens egna tjänstemän (då avses produktionsledarna). Generellt sett har det under de senaste 20-30 åren blivit färre och färre fältbesök överlag i hela landet ute hos maskinlagen. Detta är en effekt av olika omstruktureringar och arbetsbelastning samt att detta visat sig bli en trend. Överskådligt berättades det av de äldre som varit med en längre tid som maskinförare hur det var förr. Då rörde det sig ofta om flera besök i veckan från tjänstemän jämfört med numer, då trenden lutar åt färre och färre fältbesök.



*Figur 4.16 Fältbesök.*

Som man kan se av ovanstående diagram får 40 % två fältbesök i månaden, alltså ett besök varannan vecka. Detta antal besök per månad är också det vanligast förekommande.

20 % får tre fältbesök i månaden, vilket innebär att de får nästan ett besök i veckan, vilket är förhållandevis bra.

Ytterligare 20 % får mindre än ett besök i månaden. Detta är mindre bra då maskinförarna känner sig bortglömda och upplever fältbesök som ganska ovanligt. Tyvärr får 20 % besök mindre än en gång i månaden - det är alltså mycket ovanligt att de ser till tjänstemännen överhuvudtaget. Det handlar kanske om ett par fältbesök per år då de kommer ut och besöker maskinlaget. Ett maskinlag hade inte haft några besök sedan i våras. Alltså inget besök efter semestern fram till i slutet av september då intervjuerna gjordes.

Det är negativt, då maskinlagen upplever att de inte prioriteras alls. Hälften av förarna sa att när tjänstemännen väl kommer på besök kommer de oftast bara in i kojan, sitter ett kort tag och åker sedan vidare. Förarna hade uppskattat om de också kom på besök ut till maskinen i skogen.

Man påpekade också att det blivit vanligare att tjänstemännen endast åker ut t ex när det går dåligt eller något inte är bra. Majoriteten av förarna har sagt att de skulle uppskatta om tjänstemännen också kunde komma ut även när det går bra för maskinlaget.

Tre av tio förare sa att det blivit en större och större klyfta mellan tjänstemän och maskinförare, det känns mera reserverat och stelt menar de. Två förare skulle helst vilja ha minst ett fältbesök i veckan, då det känns bättre att prata ordentligt mellan fyra ögon istället för att prata över telefon. Då ges också tillfälle att samtidigt kunna diskutera olika ev problem ute på trakterna.

Slutsatsen blir att det är många som vill ha mera fältbesök och tycker att det är synd att trenden går i andra riktningen med färre och färre besök.

#### **4.18 Arbete, utrustning och tjänstebil**

När fältarbetet gjordes för att göra intervjuerna visades vilken utrustning maskinlagen har generellt sett. Det som ganska direkt blev tydligt var att förarna ser till sin utrustning mycket bra och sköter om materielen på ett bra sätt. De som kör överlappsskift har god tid på sig att hålla depåvagnen städad och i bra skick, de kan även slipa kedjor samt se till att förbrukningsmateriel finns till hands.

Maskinlagen norrut har i regel stora och rejäla depåvagnar som är mycket väl utrustade, det är också mer eller mindre en förutsättning på grund av besvärliga väderförhållanden och långa avstånd, vilket gör det nödvändigt att man planerar åtgången av diverse materiel noga. De flesta vagnarna var ganska nya och har ett dieselmotor som driver många olika redskap i vagnen. Vad gäller verktyg och andra hjälpmedel finns det tillräckligt av dessa. Om maskinlagen inte har de verktyg som behövs för det aktuella arbetet kan de lätt ta ut det som krävs.

Maskinlagen är också väldigt självgående och styrningen från produktionsledaren består oftast egentligen bara i vilka trakttdirektiv de får in i traktbanken - i vissa fall får de naturligtvis mer utförliga direktiv från ledningen. Annan praktisk utrustning, som t ex fältbroar finns på de flesta distrikt. Vanligen använder man sig inte av dessa så mycket men resurserna finns i alla fall.

En annan viktig del av arbetet består i hur telefontäckningen är ute på arbetsplatsen. Här varierar svaren mycket, några har riktigt bra täckning i princip jämt, medan andra ofta har problem. Det kan vara svårt att åtgärda detta missförhållande. Alternativet skulle antagligen vara att försöka medverka till att resa fler master eller öka signalstyrkan på befintliga.

Arbetets gång skiljer ganska mycket från maskinlag till maskinlag, vissa sysslor delas upp medan det hos andra blir det mer slumpmässigt. Grusning av vägar brister på sina ställen. Vissa distrikt vill först provköra på vägen innan man grusar. Detta brukar resultera i att vägen inte håller som förutspått och man får i förlängningen lägga på extra mycket för att kunna klara av uppgiften. Hos vissa distrikt får maskinlagen själva ringa och beställa grus, då brukar det fungera bra. För andra bestämmer åkarna när det skall grusas, vilket ofta medför att det grusas för lite och åtkomsten till trakten blir väsentligt sämre.

Generellt kan noteras att just vad gäller arbetets gång verkar det vara någonting som oftast fungerar riktigt bra ute hos maskinlagen. Man vet sin uppgift och vad som förväntas av dem. I och med att maskinlagen är självgående får man en bättre kontroll och många förare har sagt att det nästan känns som om det vore deras egen maskin - man bryr sig mera och lägger tid och energi på att leta upp billiga och bra reservdelar.

Den sista frågan i formuläret till förarna var om de har tjänstebil eller milersättning. Också på denna fråga kom många olika svar. Här kunde man faktiskt tydligt se en skillnad mellan regionerna. Det visade sig att maskinlagen norrut verkar ha en sämre bilpark än vad de sydligare regionerna har. En förare i norra regionen sa att han har drivit denna fråga gentemot Holmen ganska länge och att han är missnöjd med deras tjänstebilar. Deras lag hade ofta mindre skåpbilar medan tjänstemännen har helt andra modeller som är större och fyrhjulsdrivna. Han menar att det inte finns någon anledning att tjänstemännen ska ha en mycket högre standard vad gäller bil, tvärtom. Dels har ofta maskinförare besvärligare terräng att ta sig fram i plus att det krävs lastutrymmen eftersom de har större behov av att frakta tyngre och större materiel. Maskinförarna kör också i större utsträckning på andra tider av dygnet, som t ex vid skymning då djur rör sig mera på vägarna - en större bil är då ett säkrare alternativ än en liten skåpbil. I den sydligaste regionen hade förarna lite större och fyrhjulsdrivna bilar, typ Kingcab och Terrano. Samtidigt som många sa sig känna frustration över detta sa vissa förare att de hellre tar milersättning, då man inte vill ha ytterligare en bil på sin villauppfart eftersom det blir trångt med utrymme. Sammanfattningsvis upplevs detta som ett komplext problem hos vissa förare.

Den arbetsstyrka av maskinförare som möttes ute hos maskinlagen upplevs som väldigt duktig och ambitiös samt kunnig. Det var svårt att hitta någon yngre förare att intervjua utan det visade sig att de flesta förarna är lite äldre. De äldre

maskinförarna är självklart mycket professionella och kunniga eftersom de flesta har kört maskin i väldigt många år. Det är förstås mycket bra för Holmen att ha många duktiga förare, de är en väldig tillgång. Men - man får inte glömma att om inte alltför många år kommer många förare upp i pensionsåldern och försvinner från arbetslivet. Efter vad som setts och berättats av förare är den uppfattningen att genomsnittsåldern är ganska hög som i sin tur pekar mot att en större del av arbetsstyrkan kommer att gå ungefär samtidigt. Då blir det problem att fylla ut luckorna med duktiga förare. Överallt i Sverige idag har man problem att få tag på förare och trenden verkar tyvärr hålla i sig. Det positiva för Holmens del är, att företaget har ett gott rykte och många förare vill hellre jobba åt dem än åt entreprenörer. Trots detta kommer det antagligen bli svårt att få tag på nytt folk framöver, då man hellre vill jobba med t ex entreprenadmaskiner.

Andra undersökningar (Emelie Bergqvist, examensarbete, jägmästarprogrammet 2009) med inriktning på rekrytering till maskinjobbet visar, att många förare slutar på grund av dålig ledning, antingen inom företag eller hos entreprenörer. Ett bra och tydligt ledarskap, bra planering samt en tät dialog med maskinlagen kan till viss del förhindra denna trend.



## 5. DISKUSSION

När nu alla intervjuer är sammanfattade och en så tydlig bild som möjligt har försökt tas fram på hur arbetsmiljö och arbetssituationen ser ut så kan ett flertal slutsatser dras. Först måste dock nämnas att det har varit en mycket spännande och rolig uppgift att få åka runt och träffa alla dessa människor. Man måste dock komma ihåg att alla upplever saker på olika sätt, vilket det nu kommer att fördjupas i.

Uppgiften var att undersöka Holmens egna maskinlag i samtliga regioner och arbetet kom att grunda sig på att intervjua en person per distrikt, vilket resulterade i att 10 stycken blev intervjuade, varav i ett distrikt intervjuades två förare samtidigt. Målet var att få en så bred bild som möjligt av hur arbetsmiljön såg ut och hade därför många frågor som grenade ut sig i många följdfrågor. Det är mycket som skiljer sig från region till region och distrikt till distrikt, samtidigt som vissa saker är mycket lika på de flesta ställen. En sak som visade sig på alla ställen utom ett är, att maskinförarna är väldigt nöjda med sina arbetskamrater och trivs mycket bra på sin arbetsplats rent socialt. De jobbar ofta bra ihop och har en utmärkt dialog inom maskinlaget. När frågan om vad som är bäst med jobbet ställdes brukade svaret bli att de trivs med sina arbetskamrater.

Som förstått är att Holmen bjuder ut sina maskinförare på olika arrangemang som t ex konserter och likande. Det går inte att säga helt säkert men upplevelsen var den att arrangemang ordnas mer för maskinlagen i mellan- och de sydligaste distrikten, alltså att de får åka på fler arrangemang jämfört med maskinlagen uppe i norr.

Om man ser väldigt generellt har maskinlagen bra maskinpark samt bra och tillförlitlig utrustning, även om t ex tjänstebil och andra saker kan förbättras.

Arbetsmiljön i det praktiska arbetet fungerar bra och diverse service fungerar också mycket bra, förutom den ergonomiska delen av maskinerna som kan förbättras avsevärt. Ergonomi är något som maskintillverkarna inte verkar ha prioriterat högt. De två främsta anledningarna till att förarna känner sig fysiskt utmattade är dels det som nämndes tidigare; att förarna blir mentalt påfrestade under en längre tid, vilket i sin tur gör att man till slut blir väldigt kroppsligt utmattad. Den andra anledningen är att vissa förare kör långa pass under en längre tid samtidigt som de är dåliga på att ta raster, vilket gör att man sitter i en mycket statisk ställning som gör kroppen öm och trött.

Just detta, har det visat sig, slipper ofta de som kör överlapp eftersom de hinner återhämta sig och göra någonting annat en stund – kan innebära att de slipar kedjor eller gör annat underhåll. Detta i sin tur håller kroppen mer alert och pigg plus att man i större utsträckning kommer ifrån ledproblem eller dylikt. Det är ofta förarna känner av sina skadade eller slitna delar av kroppen vid långa monotona arbetspass.

En trend som uppdagades under sammanställningen var att alla de 60 % som har sämre ork på helgerna befinner sig i den allra nordligaste regionen. Ju längre

norrut man kommer desto mörkare blir det under vinterhalvåret, detta kan vara ett samband. De 40 % som inte har några problem överhuvudtaget befinner sig i mellersta och i södra regionen.

En förare sa att skotarna med ALS (Active Load System) fungerade mindre bra i längden. Systemet fungerar mycket bra de första 4.000 timmarna för att sedan visa sig fungera riktigt dåligt. Systemet är för klen konstruerat och håller inte utan går sönder hela tiden och det är svårt att hålla allt i drift. Det har kostat mycket tid och pengar för vissa grupper.

Maskinförare överlag är en väldigt tålig arbetsstyrka som gör det bästa av situationen. De blir oftast inte stående handfallna utan vet istället vad de skall göra. Det är personer som nöjer sig med det mesta och samtidigt är en disciplinerad samt duktig arbetsgren på arbetsmarknaden. Det är en speciell mentalitet som just "skogsfolket" har och den ska man vara rädd om.

De problem som har kommit fram under intervjuerna är istället mer inriktade mot ledarskap och planering. Något som många förare tycker är bekymmersamt är omsättningen av tjänstemän på olika befattningar. Det blir mer rörigt och det är besvärligt att sätta sig in i nya arbetssätt. Detta är av naturliga skäl svårt att göra någonting åt eftersom folk byter jobb ganska ofta plus att Holmen vill bidra till befattningsskiftning inom företaget. Detta har dock visat sig vara negativt för maskinlagen. Kanske en tankeställare!

Ett annat problem är bonussystemet som det kan vara värt att se över. En möjlighet kan vara att kanske göra det mer inriktat mot kvalité istället för att lägga största vikten på volym och produktion. Man skulle också kunna bilda flera olika konton för utgifter för materiel som är absolut nödvändigt, t ex inom ergonomi som påverkar förarnas arbetsmiljö på ett positivt sätt. Många förare har åsikter om detta och förbättringar kan göras.

Många förare tycker att en hel del planering, som inkluderar t ex ruttplanering och traktplanering eller övrig framförhållning, är mycket bristfällig. Eftersom tjänstemännen har dålig planering påverkas många maskinlag negativt ekonomiskt sett och får mycket svårare att göra ett bra jobb. Därutöver är det också mycket frustrerande för många förare att allt arbete fördröjs eller att de får problem i det dagliga arbetet. En förbättring i planeringen för maskinförarna är absolut nödvändig. Det är en förutsättning för att man överhuvudtaget skall kunna göra bra jobb med hög kvalité plus att gå med vinst.

Många förare upplever en allt större klyfta mellan tjänstemän och maskinförare. Detta kan vara den främsta orsaken till att många maskinförare inte känner sig fullt så trygga i arbetet. Tjänstemännen måste engagera sig mer i maskinfolket, både vad gäller fältbesök samt övrig kontakt. Maskinförarna vill ha bra ledning som vet vad man vill och som samtidigt har förståelsen, både tekniskt och praktiskt, för vad som egentligen krävs ute i fält. Förståelse och en mer kunnig ledning efterlyses av de flesta maskinförarna.



Man får dock inte glömma att många maskinförare är väldigt nöjda med att jobba hos Holmen och tycker att det är kul att komma till jobbet varje dag, många är mycket stolta över sitt arbete.

Nedan listas 8 förslag till åtgärder:

1. Planeringen bör bli bättre överlag, dels för att kunna använda maskinlagen på ett effektivare sätt och för att samtidigt uppnå högre ekonomisk effektivitet. Det gäller alla sorters planering, såsom ruttplanering eller val av trakt med hänsyn till årstiderna. Helt enkelt vara mer noggrann och planera väl.
2. Informationen ut till maskinlagen bör förbättras. Det fungerar på flera håll medan den på andra håll nästan är obefintlig. Hålla förarna uppdaterade helt enkelt. Detta kan påverka klyftan mellan tjänstemän och förare på ett positivt sätt.
3. En viss frustration finns över bonussystemet, lyssna på eventuella önskemål och åsikter från förarna.
4. Se över bilparken för maskinförarna, det finns många argument för att de skall ha robusta bilar som har bra lastningsförmåga.
5. Gör fler fältbesök hos maskinlagen och inte bara ut till depåvagnen utan gå istället ut till maskinerna i skogen och se hur arbetet fortskrider.
6. Om möjligt - försök påverka maskintillverkarna eller återförsäljare till bättre ergonomi i maskinerna.
7. Förbered avverkningstrakterna bättre, t ex vad avser snitsling eller att göra förröjning i de bestånd som behövs då detta annars är en stor påfrestning för förarna. Gör även plats för depåvagn och övrig parkering.
8. Ha rekrytering av nya förare i tankarna.



## 6. SAMMANFATTNING

Bakgrunden till detta arbete är att Holmen hade behov av att få mer information om hur maskinförarnas arbetsmiljö är i dagsläget och om det fanns förbättringar att göra. En tidigare undersökning påvisade att maskinförarna har en upplevd sämre arbetsmiljö än tjänstemännen.

Holmen höll ett föredrag i Skinnskatteberg där de la fram ett antal förslag till examensarbeten och däribland fanns detta arbete. Förarbetet påbörjades sommaren/hösten 2010 och därefter fortskred det med att intervjuer gjordes under hösten 2010. Efter att samtliga intervjuer hade genomförts inleddes arbetet med att sammanställa samtliga svar från maskinförarna och för att därefter kunde redovisa statistik ur frågeställningarna.

Rapporten arbetades fram främst under oktober månad samt också en PowerPoint-presentation som redovisades uppe i Örnsköldsvik under november månad.

Sammanfattningsvis är arbetsmiljön ett mycket brett område som man lätt kan gå in mycket djupare på i många olika delar. Eftersom ett brett frågebatteri användes blev det en bra uppfattning om hur maskinförarna har det på sin arbetsplats.

Som tidigare har nämnts trivs förarna bra i sina arbetslag som är mycket självgående. När förarna trivs bra ihop och gör i princip all planering inom laget får de en bra motivation till arbetet och det räcker långt. Om man utgår från de som intervjuats, som består av tio förare som i sin tur utgör lite mer än en tiondel av hela egna arbetsstyrkan, så fungerar det bra överlag med det praktiska arbetet. Det som på vissa håll kan vara sämre är delvis planering och ledarskap samt samarbetet gentemot arbetsledningen.

Maskinlagen hålls med bra materiel och bra maskiner och har beslutanderätt om investeringar upp till en viss summa. Detta får den effekten att de själva ser hur ekonomin styr laget då de samtidigt får en bonus på lönen som utgår ifrån vissa kriterier och kontroller av maskinlaget.

Med tiden förändras vissa saker, som t ex fältbesök ute hos maskinlagen, vilket i sin tur har flera förklaringar. Dels arbetar tjänstemännen på ett annat sätt idag plus att arbetsuppgifterna har ändrats med större ansvarsområden osv.



## 7. KÄLLFÖRTECKNING

### Publikationer

*Jören Winkel Monica Attebrant Bengt-Olov Wikström (red)*  
Konsensusrapporter rörande kunskapsläget om arbetsmiljön i skogsmaskiner  
Ah 1998\_10.pdf  
<https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/4193>

Arbetsmiljöverket, Rapport 2003:8 RAP2003\_08.pdf  
[http://www.av.se/dokument/publikation/rapporter/RAP2003\\_08.pdf](http://www.av.se/dokument/publikation/rapporter/RAP2003_08.pdf)

Arbetsrapport\_250.pdf Varför lämnar maskinförare skogsbranschen?  
[http://ex-epsilon.slu.se:8080/archive/00003229/01/Arbetsrapport\\_250.pdf](http://ex-epsilon.slu.se:8080/archive/00003229/01/Arbetsrapport_250.pdf)

# 8 BILAGA INTERVJUFRÅGOR (ARBETSMILJÖ FÖR KOLLEKTIVANSTÄLLDA)

**Förslag:** Frågorna delas in i 4 frågeinriktningar;

- Sociala
- Praktiska
- Arbetsledning och anställning
- Övriga förbättringar

## **Sociala, psykosocial arbetsmiljö**

1. Hur är lagandan och motivationen inom maskinlaget? (1,2) Om lagandan är dålig, varför?
2. Kommer du/ni överens inom maskinlaget? (2,2) Om inte, varför?
3. Känner du dig respekterad inom maskinlaget?
4. Har du någonsin blivit utfrysad eller diskriminerad i ditt arbete inom Holmen? (4,2) I så fall, i vilket sammanhang?
5. Hur ofta känner du dig stressad av din arbetssituation? (5,2) Vad känns mest ansträngande?
6. Har du mycket telefonkontakt med vänner, familj eller arbetskamrater under arbetets gång, hur många timmar ungefär?
7. Hur påverkar eventuell skiftkörning din hälsa och ditt sociala liv? (7,2) Om negativt, vad för åtgärd kan vara lämplig?
8. Känner du att du har medinflytande inom maskinlaget? (8,2) Om inte, vad för åtgärd kan vidtas i så fall?
9. Känner du dig så pass lugn att du kan kosta på dig bra raster?
10. Blir du fysiskt och mentalt utmattad av arbetet? (10,2) Om ja, vilket arbetsmoment är jobbigast, och vad för åtgärd kan vidtas?
11. Har du tillräcklig ork för att kunna utöva en hobby eller umgås med vänner och bekanta under helger och ledighet? (11,2) Om nej, vad är det som tar den mesta energin?
12. Har du eller har du haft förslitningsskador till följd av ditt arbete? (12,2) Om ja, vilken sorts skador i så fall, inom vilken tid, vad är det som har orsakat skadorna och på vilket sätt?
13. Till vilken grad tycker du att arbetsledning/chefer tar sitt ansvar vad gäller tillgänglig skyddsutrustning för att förebygga skador, samt för eventuell rehabilitering?
14. Har ni daglig hemkontroll, av antingen ev familj eller arbetsledning? (14,2) Om nej, hur skulle du uppskatta införande av denna kontroll?

15. Finns det någon arbetshälsa/hälsokontroller genom arbetet? (15,2) Om inte, skulle det vara uppskattat om det infördes?
16. Hur ofta måste ni stanna/övernatta på trakten för att hinna genomföra arbetet? (16,2) Om ofta, hur bor ni oftast då och vad tycker ni om övernattningar, hur påfrestande är det och vad för åtgärd kan vidtas för att förbättra?
17. Nämn de saker som fungerar bäst/bättre inom maskinlaget.
18. Vad är det bästa med jobbet som maskinförare hos Holmen?

### **Arbetsledning, anställning, psykosocial arbetsmiljö**

19. Känns Holmen som en säker och trygg arbetsgivare? (19,2) Om inte, varför?
20. Vad fungerar bra med att vara anställd hos Holmen, anställningsmässigt?
21. Hur fungerar samarbetet med arbetsledningen?
22. Hur fungerar samarbetet inom maskinlaget?
23. Känner du dig välinformerad i arbetet?
24. Är trakterna ni kommer till tydliga och välplanerade?
25. Händer det ofta att det uppstår frågetecken överlag för traktdirektiv eller vid arbetsledning samt vid arbetets gång? (25,2) Vad är det i så fall som brukar saknas?
26. Hur känns Holmens engagemang i er arbetsmiljö och hälsa?
27. Fungerar informationsrapporteringen för traktdirektiv och liknande? (27,2) Om inte, vad är anledningen till det?
28. Hur ofta får ni fältbesök vid arbetet av Holmen/arbetsledning?
29. Är maskinlaget mera självgående eller styrs det mycket av arbetsledningen?
30. Fungerar flyttning hjulning/trailer och vem samordnar detta?
31. Står arbetsgivaren för arbetskläder, såsom skor/kängor och arbetsbyxor/arbetsjackor?

### **Praktiska, Fysisk arbetsmiljö (snabbare)**

32. Har du någon depåvagn med både allrum och verkstadsdel som är i bra skick och som också har fungerande uppvärmning?
33. Vid vilken grad tas det in servicetekniker?
34. Har ni en bra maskinpark som ni är nöjda med, eller får ni ofta hållas med gamla och slitna maskiner?
35. Finns det bra och säker utrustning både för service av maskin men även för kapning av rotben?
36. Finns det tillräckligt med förbrukningsreservdelar, såsom hydraulslangar och kättinglås till slirskydd samt att det finns bra verktyg? (36,2) Om inte, vad saknas och vem ansvarar för det?
37. Har du tillgång till matvärmare i maskinen? (37,2) Om inte, skulle det uppskattas att få en sådan till maskinen?

38. Hur stor påfrestning blir det för arbetet vid extrema väderlekar såsom snödjup, kyla, tjällossning samt riktigt blöta perioder?
39. Har ni tillräckligt med fungerande hjälpmedel vid hård väderlek och besvärlig terräng som t ex slirskydd, band?
40. Har ni tillgång till fältbroar för övergång av bäckar/vattendrag?
41. Tycker du att ni får bra trakter med hyfsad terräng eller får ni besvärliga områden att köra?
42. Sköts maskinerna ordentligt med daglig tillsyn, såsom kalibrering (skördare) och smörjning samt att lastbäraren (skotare) och hytten hålls ren, direktiv?
43. (För skotarförare) Hur välupparbetat och sorterat samt välplanerat tycker du att det är av skördaren för att du skall kunna hålla hög produktion vid skotning?
44. (För skördarförare) Är trakt/fastighetsgränser tillräckligt markerade så att inga frågetecken uppstår vid arbetets gång?
45. Är det tillräcklig täckning överlag på trakterna vad gäller telefonkontakt? Finns det alltid möjlighet att kontakta någon vid eventuell olycka, alarmkoordinatorer?
46. Förbättras/grusas vägarna intill avlägg tillräckligt under arbetets gång?
47. Hålls det rent och snyggt i arbetsutrymmen och på avlägg/vägar?
48. Har du milersättning/tjänstebil?

### **Övrigt, förbättringar**

49. Vilken sorts förbättring kan ske vad gäller det sociala (motivation, laganda etc)?
50. Arbetstider; information till förare, kontakter, tackningsbrister vad gäller telefoni, fältbesök, förbättring av arbetsutrymmen, sammanhållning och känna tillhörighet i maskinlaget, fritid och semester, ensamhet, kollektivavtal, ekonomi, stolt över sitt arbete.
51. Vilken sorts förbättring kan ske vad gäller det praktiska?
52. Direktiv; material, förbrukningsartiklar, reservdelar, telefoni, drivmedel, depåvagn, verktyg, maskinpark, fungerar bärgning, vägunderhåll.
53. Vilken sorts förbättring kan ske vad gäller arbetsledning och anställningsvillkor?
54. Engagemang, arbetsförmåner, lön, information och rapportering, samarbete i maskinlaget.